

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

MÉMOIRE DOCTORAL PRÉSENTÉ À
LA FACULTÉ DES LETTRES ET SCIENCES HUMAINES DE L'UNIVERSITÉ
DE
SHERBROOKE

COMME EXIGENCE PARTIELLE
DU DOCTORAT EN PSYCHOLOGIE (D.Ps.)

PAR

JOANIE DUBÉ

EFFET INDIRECT DES INSÉCURITÉS D'ATTACHEMENT ANXIEUX ET
ÉVITANT AU TRAVAIL SUR LES COMPORTEMENTS DE CITOYENNETÉ
ORGANISATIONNELLE PAR LE BIAIS DU BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE
AU TRAVAIL

MAI 2020

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

DOCTORAT EN PSYCHOLOGIE (D.Ps.)

PROGRAMME OFFERT PAR L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

EFFET INDIRECT DES INSÉCURITÉS D'ATTACHEMENT ANXIEUX ET
ÉVITANT AU TRAVAIL SUR LES COMPORTEMENTS DE CITOYENNETÉ
ORGANISATIONNELLE PAR LE BIAIS DU BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE
AU TRAVAIL

PAR
JOANIE DUBÉ

Marie Malo, Directrice de recherche

Université de Sherbrooke

Philippe Longpré, Évaluateur interne

Université de Sherbrooke

Marie-Hélène Gilbert, Évaluatrice externe

Université Laval

Ce mémoire doctoral est rédigé sous forme de mémoire par article, tel qu'il est stipulé dans les règles institutionnelles pour les mémoires et thèses par articles de l'Université de Sherbrooke et dans le règlement facultaire des études des 2^e et 3^e cycles de la Faculté des lettres et sciences humaines de l'Université de Sherbrooke. L'article a été rédigé selon les normes de la Revue québécoise de psychologie. L'appendice D contient de plus amples informations sur la contribution respective de chaque auteur, le statut de publication ainsi que les normes susmentionnées.

Sommaire

Bien que la performance en emploi ait reçu une attention considérable dans la documentation scientifique en psychologie organisationnelle (p. ex., Lin, Yu, & Yi, 2014; Wright, 2010; Wright & Huang, 2012) et que l'attachement est très étudié du côté de la psychologie sociale et développementale (p. ex., Bowlby, 1982a, 1982b; Brassard, Shaver, & Lussier, 2007; Collins & Read, 1990), peu d'auteurs ont étudié le lien unissant ces deux construits (Paetzold, 2015). Parmi ceux l'ayant fait, Little, Nelson, Wallace et Johnson (2011) ont étudié l'effet médiateur de la vigueur sur la relation entre l'attachement et les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO). Suivant leur proposition d'étudier l'effet d'autres expériences subjectives positives, cette étude s'intéresse à l'effet médiateur du bien-être psychologique au travail (BÊPT) afin de mieux comprendre la relation précédente, sous l'angle du système d'attachement de Mikulincer et Shaver (2007, 2016). Pour atteindre l'objectif de recherche, 285 travailleurs québécois de différents secteurs industriels ont répondu à un questionnaire en ligne comprenant des questions sociodémographiques ainsi que des énoncés sur l'insécurité d'attachement anxieux au travail, l'insécurité d'attachement évitant au travail, le BÊPT, les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers les individus (CCOi) et vers l'organisation (CCOo). Des analyses de médiation, réalisées au moyen d'analyses de modélisation par équations structurelles appliquant une procédure de rééchantillonnage, ont été effectuées afin de tester les hypothèses. Les résultats de cette étude permettront de soutenir les gestionnaires dans leurs interventions avec leurs subordonnés afin de favoriser les CCO.

Mots clés: Insécurité d'attachement anxieux au travail, Insécurité d'attachement évitant au travail, comportements de citoyenneté organisationnelle, bien-être psychologique au travail.

Table des matières

Sommaire	iv
Liste des tableaux.....	vii
Liste des figures	vii
Remerciements.....	2
Introduction.....	7
Portrait critique des antécédents des CCO	9
Limites empiriques de l'étude des CCO en lien avec la théorie de l'attachement .	10
Expériences subjectives positives au travail.....	11
Objectifs et division du mémoire doctoral	13
Article.....	15
Problématique	19
Contexte théorique	20
<i>Conceptualisation des CCO</i>	20
<i>Modèle du système d'attachement à l'âge adulte</i>	22
<i>Stratégies secondaires et conceptualisation de l'attachement à l'âge l'adulte</i>	23
<i>Applications du modèle du système d'attachement dans diverses sphères de vie..</i>	24
<i>Conception dimensionnelle de l'attachement au travail</i>	24
<i>Limites des études empiriques menées en contexte d'emploi portant sur l'attachement et les CCO</i>	25
<i>Expériences subjectives positives au travail</i>	26
<i>Application du modèle du système d'attachement à l'explication des CCO à travers le BEPT</i>	27
<i>Objectifs et hypothèses de recherche</i>	28
Méthode.....	28
<i>Participants</i>	28
<i>Déroulement et considérations éthiques</i>	29
<i>Instruments</i>	30
<i>Les insécurités d'attachement au travail</i>	30
<i>Le bien-être psychologique au travail</i>	30
<i>Les comportements de citoyenneté organisationnelle</i>	31
<i>Questionnaire sur les données sociodémographiques.</i>	31
Résultats	31

<i>Analyses préliminaires</i>	31
<i>Effet des variables contrôles.</i>	31
<i>Statistiques descriptives et corrélations.</i>	31
<i>Analyses principales</i>	32
<i>Modèles de mesure</i>	33
<i>Modèle de structure.</i>	34
<i>Vérification des hypothèses.</i>	34
Discussion	35
<i>Implications théoriques</i>	35
<i>Implications pratiques</i>	37
<i>Au niveau des gestionnaires et des collègues.</i>	37
<i>Au niveau individuel</i>	38
<i>Au niveau du développement des compétences</i>	38
<i>Limites et pistes de recherche future</i>	39
Références	41
Conclusion	51
Référence.....	53
Appendice A.....	62
Appendice B.....	64
Appendice C.....	71
Appendice D.....	76
Appendice E.....	82

Liste des tableaux

Tableau

1	Statistiques descriptives et corrélations entre les variables.....	49
2	Indices d'ajustement des modèles testés	50

Liste des figures

Figure

1	Modèle du système de l'attachement de Mikulincer et Shaver (2007, 2016).....	47
2	Modèle théorique.....	48

3	Résultats de l'étude	48
---	----------------------------	----

Remerciements

Le dépôt de mon mémoire doctoral annonce la ligne d'arrivée qui mettra fin à mon statut d'étudiante au doctorat, mais est loin de signifier la fin de ma carrière en recherche. C'est avec une petite boule d'émotion dans la gorge que j'écris ces lignes. J'étais loin de me douter que j'allais vivre les derniers moments me séparant de cet événement comme un petit deuil. C'est en mélangeant mon grand intérêt pour le bien-être des travailleurs et les relations interpersonnelles, avec le soutien toutes les personnes exceptionnelles que la vie a mis sur mon chemin, que j'y suis arrivé. Mes remerciements sont donc un hommage à mes figures d'attachements dans les différentes sphères de ma vie. Parce que, oui, les différentes sphères de notre vie s'influencent entre elles!

Dans la sphère professionnelle

La première figure d'attachement (la plus significative dans cet accomplissement) que je souhaite remercier est ma directrice de recherche, Marie Malo. Ma chère Marie, te rappelles-tu le jour où je me suis allée timidement cogner à la porte de ton bureau dans l'espoir de devenir ton assistante de recherche. Ce jour-là a eu un très grand impact sur ma vie. J'ai l'impression que tu as su voir chez moi un potentiel dont j'ignorais totalement l'existence. En me donnant la main quand j'en avais besoin, puis en me lançant des défis quand tu me sentais solide, j'ai grandi et je me suis épanouie avec le plus grand des plaisirs. Je ne cacherais pas que j'ai parfois eu des moments de découragement, mais ils ne duraient jamais bien longtemps! Bruxelles, Dublin, Bordeaux... Tous ces beaux projets m'ont permis de cultiver une

confiance en moi et ont grandement facilité la rédaction de ce mémoire doctoral. Merci pour tout.

Un petit, mais lourd de sens, merci à mon superviseur d'internat, François Courcy. Merci d'être exigeant, mais gentil! Et merci de m'avoir fait autant grandir sur le plan personnel et professionnel. Merci pour l'écoute, merci pour les défis...

Finalement, merci à mes premiers clients pour leur bienveillance hors du commun, les défis captivants et leur grande confiance en ma personne. Je suis si heureuse de pouvoir continuer à travailler avec vous pendant encore quelques années.

Dans la sphère amicale

À mon meilleur ami Patrick Rivard. Tu devrais te retrouver dans la section réservée à la famille, mais ma rigueur scientifique m'en a empêché! Merci de toujours être là quand j'en ai besoin. Merci d'être toi, tout simplement!

À mes amis de rédaction Laetitia, Roxane et Marianne. Nos retraites au Saguenay étaient aussi plaisantes que productives. Merci pour votre soutien et pour les verres de vin qui nous récompensaient en fin de journée.

Finalement, merci à une ancienne enseignante des plus dévouées. Un énorme merci Sylvie Moreau d'avoir corrigé mon mémoire. Ta générosité est exceptionnelle.

Dans la sphère familiale

Merci à ma petite sœur Stéphanie. Merci pour tous les lattés et muffins que tu me préparais quand je travaillais à la maison la fin de semaine.

Merci à mes parents, Chantale et Gilles. Merci pour votre soutien tout au long de mes études (et pour les déménagements qui sont venus avec cela!)

Merci à ma mamie pour les petits plats préparés avec amour qui m'ont permis de passer à travers les semaines plus difficiles.

Une mention spéciale à ma belle-maman pour ses encouragements qui me font toujours aussi chaud au cœur. Merci Yvette.

Dans la sphère amoureuse

À Mathieu, la personne avec qui j'ai la chance de partager ma vie. Aux premières loges de mes réussites, mais aussi de mes angoisses, merci d'avoir cru en moi dans les moments où je n'en étais plus capable. Notre relation m'offre un espace sécuritaire et rassurant qui me permet de m'épanouir et d'accomplir toutes ces belles choses. J'ai hâte de te voir créer un espace aussi bienveillant et réconfortant pour les mini-moi et mini-toi qui feront un jour partie de nos vies. Je suis prête pour nos prochains projets, j'espère que tu l'es aussi. Je t'aime du plus profond de mon cœur. Merci pour ton amour inconditionnel. La femme de ta vie xxx

Merci à vous tous pour votre capacité exceptionnelle à répondre à mes besoins d'attachement et ainsi me permettre de réaliser de grandes choses. Il y a une partie de chacun de vous dans ce mémoire.

« Un jour j'irai vivre en Théorie, car en Théorie tout se passe bien. » Anonyme

Introduction

En 2013, une étude américaine annonçait que 70% des travailleurs américains ne seraient pas susceptibles d'investir des efforts supplémentaires au travail (Gallup, 2013). Selon l'étude, une économie de 450 à 550 milliards de dollars américains pourrait être réalisée chaque année en augmentant les efforts supplémentaires dans les organisations (Gallup, 2013). Quelques années plus tard, une nouvelle étude menée par la même firme d'analyse et de conseils révèle qu'à peine 21% des travailleurs américains sont « tout à fait d'accord » pour dire que leur performance est gérée de manière à les motiver à faire un travail qui va au-delà des attentes (Gallup, 2017).

Les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) constituent des efforts supplémentaires consentis dans le contexte du travail. Organ (1988) en propose une première définition formelle qui deviendra largement acceptée par la communauté scientifique (Podsakoff, Whiting, Podsakoff, & Blume 2009; Williams & Anderson, 1991). Il les décrit comme des comportements discrétionnaires individuels qui ne seraient pas implicitement ou explicitement reconnus par le système de récompenses formel et qui, dans l'ensemble, favorisent l'efficacité et l'efficacité de l'organisation. À titre d'exemples, aider un collègue qui a été absent ou encore adhérer à des règles informelles afin de maintenir l'ordre rendent compte d'efforts supplémentaires qui ne sont pas nécessairement attendus de l'organisation.

En 2000, Motowidlo soulignait que l'apport à l'efficacité des organisations de ces comportements discrétionnaires aurait autrefois été largement sous-évaluée, mais commençait à intéresser les chercheurs. En 2009, Podsakoff et ses collègues signalent un accroissement de l'intérêt des chercheurs pour les CCO. Cet intérêt serait motivé en grande partie par le volume important d'études soutenant que les CCO sont liés à un certain nombre de résultantes individuelles et organisationnelles. En effet,

Podsakoff et ses collaborateurs (2009) ont montré que les CCO sont liés, au niveau individuel, à l'évaluation du rendement des employés, aux décisions d'attribution de récompenses et à une variété de critères liés au retrait des fonctions. Au niveau organisationnel, les mêmes chercheurs ont dénoté que les CCO sont liés notamment à la productivité, à l'efficacité, à la réduction des coûts, à la satisfaction de la clientèle et aux taux de roulement des unités de travail.

Près d'une décennie plus tard, certains auteurs soulignent que l'environnement de travail du 21^e siècle est de plus en plus complexe et la compétition, de plus en plus féroce (Ocampo et al., 2018). Sachant que Ocampo et ses collaborateurs (2018) présentent les CCO comme un levier permettant d'accroître l'efficacité organisationnelle, ce type de comportement apparaît encore plus important dans un contexte comme celui d'aujourd'hui afin d'assurer la pérennité des organisations. Par exemple, au niveau du service à la clientèle, les clients peuvent percevoir les CCO comme une tentative de dépasser leurs attentes, ce qui se pourrait se traduire par une perception positive vis-à-vis de l'organisation (Ocampo et al., 2018). Cette influence sur les consommateurs engendrait des conséquences économiques bénéfiques (Podsakoff et al., 2009).

Les CCO représentent aussi un moyen important par lequel les employés construisent le capital social, c'est-à-dire de solides relations interpersonnelles entre les travailleurs (Bolino, Turnley, & Bloodgood, 2002). En effet, les CCO sont susceptibles de favoriser le développement de la sympathie, la confiance et l'identification entre les employés (Bolino et al., 2002). En d'autres mots, ces comportements en emploi prédisposeraient les individus à faire confiance et à s'identifier les uns avec les autres. Leur apport serait d'autant plus évident lorsque les

tâches nécessitent une coopération et une collaboration au sein des équipes et même entre travailleurs, car le capital social faciliterait le développement de perspectives partagées entre les employés (Ocampo et al., 2018). Ces derniers s'ouvriraient alors au point de vue d'autrui et seraient ainsi plus susceptibles d'identifier les problèmes pouvant être résolus par des solutions créatives et innovantes (Ocampo et al., 2018). Compte tenu des potentielles retombées multiples des CCO pour la société, les organisations, les équipes de travail et les individus, l'étude de leurs antécédents présente un réel intérêt sur le plan pratique.

Portrait critique des antécédents des CCO

Du côté scientifique, la recherche portant sur les déterminants des CCO a fait couler beaucoup d'encre dans les dernières années. Parmi les antécédents organisationnels documentés figurent la justice organisationnelle (Zhang, Liu, Xu, Yang, & Bednall, 2019), l'interaction entre le soutien organisationnel et la culture (Chiaburu, Chakrabarty, Wang, & Li, 2015) ainsi que le style de leadership (Zhang, Zhang, Liu, Duan, Xu, & Cheung, 2019; Nohe & Hertel, 2017). Pour ce qui est des antécédents individuels, on retrouve notamment l'intelligence émotionnelle (Miao, Humphrey, & Qian, 2017), l'utilisation des forces (Littman-Ovadia, Lavy, & Boiman-Meshita, 2016; Belleville, 2017) et les traits de personnalité du BIG Five (Chiaburu, Oh, Berry, Li, & Gardner, 2011).

Malgré l'apport de ces dernières études qui tiennent compte de l'effet de plusieurs déterminants individuels dans l'explication des CCO, la littérature sur le sujet demeure limitée quant à certaines dispositions de la personne. Nommément, la façon d'entrer en relation avec les autres fait partie des tendances individuelles sous-explorées dans les écrits en psychologie du travail et des organisations (Richards & Schat, 2011). Or,

les tâches à effectuer en emploi nécessitent régulièrement une coopération et une collaboration au sein des équipes et entre travailleurs (Ocampo et al., 2018). Dans le but d'enrichir la compréhension des CCO, la prise en compte de référents théoriques qui décrivent le rapport à autrui représente une avenue de recherche pertinente.

Limites empiriques de l'étude des CCO en lien avec la théorie de l'attachement

Faisant l'objet de plus d'un millier d'études publiées dans une pluralité de spécialisations de la psychologie (Mikulincer & Shaver, 2016), le modèle du système d'attachement chez l'adulte met l'accent sur les processus intrapersonnels et interpersonnels (Mikulincer & Shaver, 2007, 2016). Fondé notamment sur la théorie d'attachement de Bowlby (1982/1969, 1973), il postule que l'humain aurait une tendance innée à rechercher et à maintenir une proximité avec des personnes significatives pour répondre à son besoin de sécurité psychologique (Bowlby, 1982/1969, 1973; Mikulincer & Shaver, 2007, 2016). Selon la représentation que la personne se fait d'elle-même, des autres et de son environnement, elle aurait plus ou moins tendance à établir des relations avec son entourage pour combler ce type de besoin psychologique. En plus d'avoir trait au rapport à l'autre, cette disposition individuelle contribuerait à l'explication d'une multitude de comportements d'après de nombreuses preuves empiriques (Mikulincer & Shaver, 2016). Ces états de fait mettent en évidence l'intérêt de prendre assise sur le modèle du système d'attachement dans l'étude des antécédents des CCO.

Si dès 1990 Hazan et Shaver ont invité la communauté scientifique à examiner l'effet de l'attachement sur la performance en emploi, peu de travaux empiriques sur le sujet ont été conduits à ce jour (Paetzold, 2015; Wu & Parker, 2017). Quelques chercheurs ont néanmoins documenté le lien direct entre l'attachement et les CCO

(p. ex., Richards & Schat, 2011). Un nombre plus restreint encore s'est intéressé à l'effet indirect de l'attachement sur ce type de comportements au travail.

Little, Nelson, Wallace et Johnson (2011) font partie des rares auteurs s'étant penchés sur la question en positionnant la vigueur comme variable médiatrice dans la relation susnommée. Selon la définition retenue dans le cadre de leur étude, la vigueur est une expérience subjective positive qui se traduit par une vivacité d'esprit ainsi que par le sentiment d'avoir un niveau élevé d'énergie qui permet de s'investir physiquement et émotionnellement dans le travail (Shirom, 2004). Pour Little et al. (2011), le construit représente une ressource positive à la fois unique et exceptionnelle puisqu'il offre au travailleur un important réservoir d'énergie sur les plans physique, émotif et cognitif. Les résultats de leur recherche témoignent de l'effet indirect de l'attachement sur les CCO par l'intermédiaire de la vigueur. Devant ce constat, Little et ses collègues (2011) ont lancé un appel aux chercheurs, soit de revisiter le lien entre l'attachement et les CCO en explorant l'effet médiateur de différentes expériences subjectives positives vécues dans le contexte d'emploi.

Expériences subjectives positives au travail

Parmi les expériences subjectives positives au travail largement documentées se trouve la satisfaction en emploi (Peiró, Kozusznik, Rodríguez-Molina, & Tordera, 2019). D'après l'une de ses définitions faisant le plus consensus dans la littérature scientifique (Judge, Weiss, Kammeyer-Mueller, & Hulin, 2017), la satisfaction en emploi réfère à l'évaluation faite par le travailleur de son emploi en général (Weiss, 2002). Cette conceptualisation met l'accent sur la nature cognitive du construit (Judge et al., 2017).

L'engagement professionnel (en anglais *work engagement*; Halbesleben, 2010) se présente comme une autre expérience subjective largement étudiée dans les écrits en psychologie organisationnelle (Christian, Garza, & Slaughter, 2011). Ce concept se définit comme un état d'épanouissement et de réalisation caractérisé par la vigueur, le dévouement et l'immersion au travail (Schaufeli, et al., 2002). Conformément à la théorie de la conservation des ressources (Gorgievski & Hobfoll, 2008), l'engagement professionnel serait le résultat d'un long processus de gains de ressources telles que le soutien social et le sentiment d'efficacité personnelle. Selon les recommandations formulées par Dubé, Malo, Courcy et Montani (2016), les organisations gagneraient à développer des relations de qualité entre les employés et les supérieurs afin de favoriser l'engagement professionnel. Ce constat fournit une démonstration additionnelle de la pertinence des théories explorant les processus interpersonnels dans l'étude des antécédents de certaines expériences subjectives positives au travail.

Le bien-être psychologique au travail (BÊPT) est aussi une expérience subjective positive et se définit comme un vécu représenté par des cognitions et des affects liés à un rapport positif à soi, autrui et au travail (Gilbert, Dagenais-Desmarais, & Savoie, 2011; Gilbert & Malo, 2017). Le rapport positif à soi se traduit par une perception de sérénité et d'équilibre émotionnel. Le rapport à autrui représente le fait de se sentir apprécié dans son organisation et d'entretenir de bonnes relations avec ses collègues. Le rapport au travail se traduit par l'appréciation de son travail et le désir de s'impliquer.

Le BÊPT est retenu comme variable médiatrice dans cette étude pour deux raisons principales. Dans un premier temps, le BÊPT inclut à la fois des affects et des cognitions (Gilbert et al., 2011) comparativement à la satisfaction en emploi

conceptualisée et mesurée sous un angle cognitif seulement. De plus, cette définition dominante de la satisfaction se centre sur l'expérience générale du travailleur sans cibles précises, alors que le BÊPT prend compte de trois cibles (soi, autrui et travail).

Dans un second temps, les individus seraient susceptibles de vivre du BÊPT à plus court terme que d'autres importantes expériences affectives et cognitives telles que l'engagement professionnel ou la vigueur. En ce sens, l'engagement professionnel résulterait de l'accumulation graduelle de nombreuses ressources (Gorgievski & Hobfoll, 2008), tandis que la vigueur représenterait une ressource exceptionnelle (Little et al., 2011). En comparaison, le BÊPT représente une expérience subjective positive plus proximale que ces derniers construits et serait ainsi susceptible d'être lié plus directement à des antécédents dispositionnels (Bélair, 2018). L'étude du BÊPT présente également un avantage au niveau de l'intervention, car il s'agit d'un type d'expérience plus facilement accessible à un grand nombre de travailleurs que ne le sont les ressources exceptionnelles décrites ci-dessus. En somme, la valeur distinctive du BÊPT en regard de construits analogues présente le potentiel d'éclairer sous un angle nouveau l'effet de l'attachement sur les CCO.

Objectifs et division du mémoire doctoral

À la lumière des informations théoriques et empiriques qui précèdent, la présente étude a pour but de tester l'effet indirect de l'attachement sur les CCO à travers le BÊPT. En prenant appui sur le modèle du système d'attachement de Mikulincer et Shaver (2007, 2016), elle se distingue des précédentes en donnant suite à l'invitation de Little et ses collaborateurs (2011). Au meilleur des connaissances de l'auteure de cette production scientifique, elle approfondira la réflexion portant sur les déterminants des CCO en étant la première à prendre en compte simultanément la

contribution de l'attachement et celle du bien-être psychologique contextualisé au contexte d'emploi.

Pour mener à bien l'objectif de recherche, un article empirique intitulé « Quand nos insécurités d'attachement s'invitent dans les organisations : effet indirect de l'attachement au travail sur les comportements de citoyenneté organisationnelle par l'intermédiaire du bien-être psychologique au travail » succède à l'introduction de ce mémoire doctoral. Finalement, une conclusion rappelle les principaux constats théoriques de l'étude et revient sur les implications pratiques.

Article

Quand les insécurités d'attachement s'invitent dans les organisations : effet indirect de l'attachement au travail sur les comportements de citoyenneté organisationnelle par l'intermédiaire du bien-être psychologique au travail

Quand les insécurités d'attachement s'invitent dans les organisations : effet indirect de l'attachement
au travail sur les comportements de citoyenneté organisationnelle par l'intermédiaire du bien-être
psychologique au travail

When our attachment insecurities come to work: indirect effect of attachment at work on organizational
citizenship behaviors through psychological well-being at work

Joanie Dubé
Université de Sherbrooke
2500 Boulevard de l'Université
Sherbrooke (Québec)
Canada, J1K 2R1
T : 1 514 885-4606
C : joanie.dubé3@USherbrooke.ca

Marie Malo
Université de Sherbrooke
2500 Boulevard de l'Université
Sherbrooke (Québec)
Canada, J1K 2R1
T : 1 800 267-8337, poste 65950
C : marie.malo@USherbrooke.ca

Résumé

Cette étude s'intéresse à l'effet indirect des insécurités d'attachement anxieux et évitant au travail sur les comportements de citoyenneté organisationnelle CCO à travers le bien-être psychologique au travail (BÊPT). Pour tester la proposition théorique, 285 travailleurs québécois œuvrant dans différents secteurs industriels ont rempli un questionnaire validé en ligne. Obtenus au moyen d'une procédure de rééchantillonnage, les résultats offrent un appui aux hypothèses de recherche. Ces constats suggèrent de soutenir les gestionnaires afin qu'ils répondent de manière adaptée au besoin de sécurité psychologique des membres de leur équipe pour favoriser les CCO dans les organisations.

Mots clés : Insécurité d'attachement anxieux au travail, insécurité d'attachement évitant au travail, comportements de citoyenneté organisationnelle, bien-être psychologique au travail.

Abstract

This study investigates the indirect effect of anxious and avoidant attachment insecurities at work on organizational citizenship behaviors (OCB) through psychological well-being at work. To test the theoretical proposition, 285 Quebec workers from various industrial sectors completed a validated questionnaire online. Obtained through a bootstrapping procedure, the results provide support for the research hypotheses. These findings suggest to supporting managers to respond appropriately to the psychological security need of their team members to foster OCB in organizations.

Key word: Anxious attachment insecurity at work, avoidant attachment insecurity at work, organizational citizenship behaviors, psychological well-being at work.

Problématique

Étudié depuis les années 70 du côté de la psychologie sociale et développementale (p. ex., Bowlby, 1982/1969, 1973; Brassard, Shaver, & Lussier, 2007; Palmieri, Kleinbub, Calvo, Benelli, Messina, Sambin, & Voci, 2018; Prunas, Di Pierro, Huemer, & Tagini, 2019), l'attachement fait partie des thèmes émergents du côté de la psychologie du travail et des organisations (Paetzold, 2015; Wu & Parker, 2017). À titre indicatif, près de la moitié des articles parus dans ce champ de la psychologie au cours des 30 dernières années a été publiée après 2010 (Yip, Ehrhardt, Black, & Walker, 2018). L'un des avantages d'étudier l'attachement réside dans sa capacité à expliquer plusieurs aspects du fonctionnement individuel en considérant les processus interpersonnels (Richards & Schat, 2011). Les relations interpersonnelles se trouvent au cœur de l'existence des individus. Les humains sont le fruit d'une relation entre deux personnes, sont rapidement mis en contact avec une diversité d'individus et sont plongées dans un réseau de relations (Vallerand, 2006). Au final, toute leur vie se déroulera dans un cadre de relations avec autrui (Vallerand, 2006).

L'environnement de travail constitue un exemple de contexte où les gens entrent en relation avec d'autres. En effet, l'interdépendance de tâche, c'est-à-dire lorsque la réalisation du travail d'une personne dépend de celle d'une autre, fait partie du quotidien des acteurs organisationnels (Lee, Lin, Huang, Huang, & Teng, 2015). D'après certains auteurs (p. ex., Horizons de politiques Canada, 2018; Ocampo, Acedillo, Bacunador, Balo, Lagdameo, & Tupa, 2018), l'environnement de travail du 21^e siècle se complexifie et la compétition deviendra de plus en plus forte au cours des prochaines décennies. Devant l'imprévisibilité de cet environnement en mouvance qui transforme la nature du travail en intensifiant notamment l'interdépendance de tâche (Horizons de politiques Canada, 2018), les organisations ont donc intérêt à s'attarder aux interactions entre les travailleurs afin de préserver leur efficacité. Les écrits d'Ocampo et ses collaborateurs (2018) confortent la légitimité d'étudier des construits de nature interpersonnelle en mettant de l'avant la contribution des comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) à l'amélioration de l'efficacité organisationnelle.

Les CCO représentent des efforts supplémentaires fournis dans le cadre du travail (Organ, 1988). Organ (1988) propose une première définition formelle qui deviendra largement acceptée par la communauté scientifique (Podsakoff, Whiting, Podsakoff, & Blume 2009; Williams & Anderson, 1991). Il les décrit comme des comportements discrétionnaires individuels qui ne seraient pas implicitement ou explicitement reconnus par le système de récompenses formel et qui, dans l'ensemble, favorisent

l'efficience et l'efficacité de l'organisation. Ainsi, aider un collègue qui a été absent ou encore adhérer à des règles informelles afin de maintenir l'ordre constituent des exemples d'efforts supplémentaires qui ne sont pas explicitement attendus par le système.

En dépit du fait que les CCO s'avèrent une avenue à explorer pour améliorer l'efficacité des organisations, leurs manifestations ne semblent pas si fréquentes en pratique. En 2013, une étude américaine annonçait que 70% des travailleurs américains ne seraient pas susceptibles d'investir des efforts supplémentaires au travail (Gallup, 2013) et qu'une économie de 450 à 550 milliards de dollars américains pourrait être réalisée chaque année en intensifiant ce type d'efforts (Gallup, 2013). Quelques années plus tard, une nouvelle étude menée par la même firme d'analyse et de conseils révèle qu'à peine 21% des travailleurs américains sont tout à fait d'accord pour dire que leur performance est gérée de manière à les motiver à faire un travail qui surpasse les attentes (Gallup, 2017). En prenant compte de l'apport notable des CCO au fonctionnement organisationnel (Ocampo et al., 2018), il s'avère pertinent de s'intéresser à leurs antécédents dans le but de cibler de potentielles interventions visant à susciter leur manifestation. Alors que l'attachement explique une diversité de comportements émis dans différentes sphères de la vie de l'individu (Lussier, Brassard, Valois, & Sabourin, 2000; Mikulincer & Shaver, 2007; 2016), il est encore très peu étudié en lien avec les CCO. Par conséquent, la présente recherche vise donc à élargir les perspectives adoptées pour expliquer ce type de comportements en emploi.

Contexte théorique

Conceptualisation des CCO

Les CCO peuvent être conceptualisés de différentes façons. La conceptualisation la plus populaire consiste en celle de Organ (1988) qui définit les CCO en cinq dimensions : l'altruisme, le professionnalisme, la courtoisie, la tolérance (*sportsmanship*) et les vertus civiques. D'autres auteurs clés (c.-à-d., William & Anderson, 1991) proposent de décliner les CCO en deux types : les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers l'organisation (CCOo) et les comportements de citoyenneté organisationnelle dirigés vers les individus (CCOi). Les CCOo se définissent comme des comportements discrétionnaires qui contribuent indirectement à l'efficacité de l'organisation en général. Par exemple, arriver en avance au bureau afin de mieux planifier sa journée montre un comportement qui va au-delà de la description de tâche officielle de la personne. Si les CCOi représentent aussi des comportements discrétionnaires allant au-delà de ce qui est attendu par le

système, leur cible diffère des CCOo. En ce sens, ils profitent immédiatement à des individus spécifiques tout en contribuant indirectement à l'organisation. Assister un collègue dans la résolution d'un problème complexe se présente comme un exemple de CCOi. De cette façon, l'individu vient en aide à son collègue, mais rend également l'organisation plus efficace, car la performance d'une organisation repose majoritairement sur la performance de ses membres (St-Onge, 2012)

La conceptualisation retenue pour cette étude est celle de Williams et Anderson (1991) pour plusieurs raisons. D'abord, cette conceptualisation représente la deuxième plus populaire après celle de Organ (1988) (Podsakoff et al., 2009) et même ce dernier la recommande (Organ, 1997). En outre, plusieurs études ont aussi montré que la conceptualisation d'Organ (1988) générerait de la confusion chez les gestionnaires qui auraient du mal à discerner les nuances qui distinguent les dimensions (Podsakoff et al., 2009). Or, la conceptualisation de Williams et Anderson (1991) regroupe les dimensions des autres conceptualisations des CCO, dont celles d'Organ (1988), ce qui la rend particulièrement intégrative et en facilite la compréhension (Podsakoff et al., 2009). Cette conceptualisation est aussi élaborée en fonction de la cible des comportements, c'est-à-dire vers l'organisation ou vers les individus, et de nombreuses recherches antérieures suggèrent que les deux cibles auraient des antécédents différents (Brief & Motowildlo, 1986; O'Reilly & Chatman, 1986; Smith, Organ, & Near, 1983). Par exemple, Williams et Anderson (1991) ont montré que ce serait la composante extrinsèque des cognitions qui expliquerait les CCOo et la composante intrinsèque qui prédirait les CCOi. En testant l'effet modérateur du lieu de contrôle, une étude plus récente a mis en relief une augmentation significative de la force de la relation unissant l'intelligence émotionnelle aux CCOi tandis que le lieu de contrôle ne modère pas le lien entre l'intelligence émotionnelle et CCOo (Turnipseed, 2016). En s'attardant aux cibles des comportements, la conceptualisation bidimensionnelle de Williams et Anderson (1991) faciliterait ainsi l'examen approfondi et différencié des déterminants des CCO.

Bien que ces recherches portant sur la mesure des CCO font état de certains de ses déterminants individuels, les écrits sur le sujet demeurent parcellaires quant à l'exploration des dispositions individuelles relatives aux dynamiques relationnelles (Richards & Schat, 2011). Devant ce constat, la prise en compte d'une théorie modélisant les interactions entre les individus représente une avenue pertinente pour enrichir la compréhension des CCO. Parmi les heuristiques permettant de combler cette lacune se trouvent les cadres théoriques entourant l'attachement.

Modèle du système d'attachement à l'âge adulte

Employé dans plus d'un millier d'études (Mikulincer & Shaver, 2016), le modèle du système d'attachement chez l'adulte s'attarde à l'explication du fonctionnement de l'individu au sens large, incluant la manifestation de comportements. Il s'appuie sur divers travaux d'auteurs d'influence dans l'étude de l'attachement (c.-à-d., Ainsworth & Bowlby, 1991; Cassidy & Kobak, 1988; Main, 1995), incluant la théorie d'attachement de Bowlby (1982/1969, 1973). En ce sens, ce référent théorique se fonde sur l'idée maîtresse selon laquelle l'humain aurait une tendance innée à rechercher et à maintenir une proximité avec autrui pour répondre à son besoin de sécurité psychologique (Bowlby, 1982/1969, 1973). Les trois prochains paragraphes posent certains des principaux fondements du modèle en résumant les propos de Mikulincer & Shaver (2007, 2016).

Afin de se protéger des menaces physiques et psychologiques en période de stress, l'individu adopterait une stratégie dite primaire en se tournant vers une personne significative pour lui. Appelée figure d'attachement, cette personne aurait pour fonction d'offrir du réconfort. En recevant une réponse adaptée à ses besoins par une figure disponible et attentive, l'individu recouvrerait alors un sentiment de sécurité. Il en résulterait une désactivation de son système d'attachement lui permettant de reprendre le cours normal de ses activités. Différemment, la perception d'une figure d'attachement insuffisamment disponible et diligente entraînerait de l'insécurité d'attachement et exacerberait la détresse ressentie en regard des sources de stress. Dans l'optique de soulager cette souffrance, la personne aurait recours à des stratégies secondaires basées sur la réponse à la question suivante : « la recherche de proximité est-elle une option possible? ». Dans l'affirmative, des stratégies d'hyperactivation seraient mises en œuvre, alors que des stratégies de désactivation seraient déployées dans le cas contraire.

Les stratégies d'hyperactivation ont pour but d'obtenir le soutien de la part de la figure d'attachement en multipliant les efforts pour obtenir son attention, son réconfort et son soutien lorsqu'elle paraît indisponible. Ce type de stratégies reposent notamment sur une vigilance accrue vis-à-vis des indices d'indisponibilité de l'autre et une amplification des réactions émotionnelles négatives face aux menaces perçues. Sur le plan comportemental, la personne manifesterait une détresse démesurée et une exagération de l'incapacité à faire face à la vie quotidienne de manière autonome. Les demandes excessives, les tentatives pour réduire la distance avec les autres ou les contrôler s'inscrivent dans ce type de stratégies. Possiblement perçues comme intrusives, les conduites

susnommées altèreraient les relations avec autrui et entraîneraient une envie de prendre ses distances avec l'individu qui les adopte. Ce dernier courrait ainsi le risque de faire une nouvelle expérience de rejet ou d'abandon, accentuant du même coup son insécurité d'attachement. Plus il privilégierait les stratégies d'hyperactivation, plus il s'exposerait à un grand nombre de menaces potentielles. Cette exposition amplifiée aux sources de stress engendrerait un cercle vicieux de cognitions et d'émotions négatives.

Lorsque la recherche de proximité n'est pas une option viable pour la personne, elle utiliserait des stratégies de désactivation, telles que de minimiser l'importance de ses besoins, de ses émotions et des relations interpersonnelles. En réprimant tout besoin d'attachement et tout état émotionnel négatif susceptible d'activer le système d'attachement, ce type de stratégies agirait à titre de défense contre la frustration et la détresse causées par l'indisponibilité de la figure d'attachement. L'individu serait alors plus enclin à détourner son attention des menaces potentielles ou réelles ainsi qu'à supprimer les cognitions et les émotions exposant sa vulnérabilité. En se coupant de ces expériences, il accumulerait paradoxalement de la colère et du ressentiment, serait moins enclin à vivre des émotions positives et posséderait une capacité moindre à réguler ses émotions. En termes de comportements observables, il poserait des actions lui permettant d'éviter les relations qui demandent de l'engagement émotif, de l'intimité, du dévoilement de soi ou de l'interdépendance.

Stratégies secondaires et conceptualisation de l'attachement à l'âge l'adulte

Si le choix des stratégies secondaires dépend du rapport à la proximité avec autrui, il est corollairement tributaire des représentations de soi, des autres et du monde propres à deux formes d'insécurité d'attachement, à savoir l'insécurité d'attachement anxieux et l'insécurité d'attachement évitant (Mikulincer & Shaver, 2007, 2016). Dans l'optique de définir ces construits, Mikulincer et Shaver (2007, 2016) privilégient une conceptualisation bidimensionnelle de l'attachement en prenant appui sur les travaux largement reconnus de Brennan, Clark et Shaver (1998). Traduisant une représentation consciente et négative de soi, la première dimension renvoie à l'anxiété d'abandon et fait référence au niveau d'inquiétude ressenti face à la disponibilité d'autrui en période de stress. Plus l'insécurité d'attachement anxieux est grande, plus la personne adopterait des stratégies d'hyperactivation.

La seconde dimension de l'attachement correspond à l'évitement de l'intimité qui repose sur une représentation consciente et négative des autres au travail. Cette deuxième forme d'insécurité réfère au degré selon lequel la personne se méfie de la bienveillance des autres, fait preuve d'indépendance

et cherche à maintenir une distance émotionnelle. Plus elle présente un niveau élevé d'insécurité d'attachement évitant, plus elle miserait sur des stratégies de désactivation.

Applications du modèle du système d'attachement dans diverses sphères de vie

Le modèle proposé par Mikulincer et Shaver (2007, 2016) a été exploité dans un grand nombre d'études réalisées dans des contextes différents tels que les relations amicales (Heinze, Cook, Wood, Dumadag, & Zimmerman, 2018), amoureuses (Brassard, Péloquin, Dupuy, Wright, & Shaver, 2012), familiales (Low, Overall, Cross, & Henderson, 2018; Mikulincer & Shaver, 2019) et même l'environnement de travail (Bélair, 2018; Girard, 2019; Richard & Schat, 2011). Par ailleurs, l'attachement varierait en fonction du contexte ou de la nature de la relation entre les individus (La Guardia, Ryan, Couchman, & Deci, 2000; La Guardia & Patrick, 2008).

Il semble donc pertinent d'étudier l'attachement au travail, un contexte particulier où la nature des relations établies est différente des relations amoureuses, amicales ou même familiales (Mikulincer & Shaver, 2007, 2016). À titre d'exemple, les relations entre pairs dans des contextes organisationnels sont généralement moins intenses en comparaison avec celles entretenues dans un contexte amoureux (Richard & Schat, 2011). En outre, le contexte du travail se distingue des autres contextes relationnels de plusieurs autres façons. Par exemple, c'est au travail que les individus obtiennent les ressources financières nécessaires à leur bon fonctionnement (Kozlowski, 2012). Le travail se trouve aussi à représenter un environnement où le stress apparaît plus élevé, considérant que le travail constitue la principale source de stress des Canadiens en 2016 (Statistiques Canada, 2016). Le contexte du travail offre aussi des occasions et des défis de développement pour les individus (Peterson & Park, 2006).

Conception dimensionnelle de l'attachement au travail

Faisant partie des seuls chercheurs à adopter une approche dimensionnelle de l'attachement conceptualisé au travail, Richards et Schat (2011) définissent les insécurités d'attachement dans la continuité des travaux d'auteurs clés (c.-à-d., Brennan et al., 1998; Mikulincer & Shaver, 2007). Ils présentent l'insécurité relative à l'attachement anxieux au travail comme une représentation consciente et négative de soi qui se traduirait par le sentiment de ne pas être digne de l'attention des autres au travail. La personne qui maintient un niveau élevé d'anxiété d'abandon craindrait le rejet, ferait preuve de jalousie et serait très préoccupée par ses relations avec ses collègues et ses supérieurs. L'insécurité

relative à l'évitement au travail renvoie à une représentation consciente et négative des autres au travail ainsi qu'à la croyance qu'ils ne seront pas présents en cas de besoin. Plus il est élevé, plus le travailleur éprouverait de l'inconfort lié à la proximité avec son entourage professionnel et nierait tout besoin de soutien de la part de ses collègues et de ses supérieurs (Richards & Schat, 2011).

Limites des études empiriques menées en contexte d'emploi portant sur l'attachement et les CCO

Bien que les données probantes portant sur l'attachement en contexte d'emploi demeurent limitées, les études réalisées à ce jour mettent en évidence l'intérêt scientifique du sujet. Du nombre des recherches publiées se trouvent celle de Richards et Schat (2011) menée au Canada dans divers secteurs économiques, celle de Syna Desivilya, Sabag et Ashton (2006) pilotée en milieu universitaire israélien, celle de Harms, Bai et Han (2016) réalisée auprès d'employés américains travaillant en restauration et celle de Lee, Yang et Koo (2019) conduite chez des membres de la communauté Airbnb en Corée du sud. En dépit de ces travaux, peu d'écrits documentent les mécanismes psychologiques ciblés dans le modèle du système d'attachement (Mikulincer & Shaver, 2007, 2016) et qui pourraient régir la relation entre les insécurités d'attachement au travail et les CCO.

Faisant partie des rares chercheurs l'ayant fait, Little et al. (2010) ont testé l'effet indirect de l'attachement sur les CCO par l'intermédiaire de la vigueur. D'après la définition retenue par les auteurs, la vigueur constitue une expérience subjective positive qui se traduit par une vivacité d'esprit ainsi que par le sentiment d'avoir un niveau élevé d'énergie qui permet de s'investir physiquement et émotionnellement dans le travail (Shirom, 2004). Pour Little et al. (2011), le construit représente une ressource positive à la fois unique et exceptionnelle puisqu'il offre au travailleur un important réservoir d'énergie sur les plans physique, émotif et cognitif. L'échantillon de leur étude était composé de 495 réparateurs généralistes américains, incluant des électriciens, plombiers, peintres et employés s'occupant de la maintenance générale. Obtenus en tenant compte de l'effet médiateur de la vigueur, les résultats ont relevé un lien indirect entre l'insécurité propre à l'anxiété d'abandon et les CCOo (-0,02, 95% IC = -0,05, -0,01) et les CCOi (-0,03, 95% IC = -0,06, -0,01). Similairement, les auteurs ont rapporté un effet indirect de l'insécurité relative à l'évitement de l'intimité sur les CCOo (-0,02, 95% IC = -0,04, -0,01) et sur les CCOi (-0,02, 95% IC = -0,05, -0,01) par le biais de la vigueur.

Malgré que les relations soient significatives, les faibles tailles d'effet mises en exergue dans la recherche menée par Little et ses collaborateurs (2011) soulèvent des questionnements sur l'explication proposée selon laquelle la vigueur explique la relation entre l'attachement et les CCO.

L'amplitude restreinte de cet effet peut toutefois s'expliquer par la nature du médiateur étudié et les caractéristiques de l'échantillon. En effet, la vigueur est un construit d'une grande intensité (Little et al., 2011), ce qui peut mener à une variance restreinte lorsque la population à l'étude n'en dégage pas toutes les nuances. Ainsi, l'utilisation de ce construit conjuguée à un échantillon composé de réparateurs américains, soit une population moins communément habituée à la passation de questionnaires, pourrait expliquer les faibles effets trouvés. Dans ce contexte, le fait que ces effets demeurent significatifs appellent à poursuivre l'exploration des mécanismes expliquant la relation entre l'attachement et les CCO. La présente étude s'inscrit dans cette volonté en s'intéressant à des variables analogues à celles de Little et al. (2011) et à une population plus diversifiée.

Expériences subjectives positives au travail

Faisant partie des expériences subjectives positives en emploi, le bien-être psychologique au travail (BÊPT) représente un ensemble de cognitions et d'affects liés à un rapport positif à soi, autrui et au travail (Gilbert, Dagenais-Desmarais, & Savoie, 2011). Le rapport positif à soi se traduit par une perception de sérénité et d'équilibre émotionnel. Le rapport à autrui représente le fait de se sentir apprécié dans son organisation et d'entretenir de bonnes relations avec ses collègues. Le rapport au travail se traduit par l'appréciation de son travail et le désir de s'impliquer.

Par opposition à des expériences subjectives positives au travail analogues, le BÊPT inclut à la fois des affects et des cognitions (Gilbert et al., 2011). La satisfaction en emploi fait partie de ces expériences connexes largement étudiées (Peiró, Kozusznik, Rodríguez-Molina, & Tordera, 2019). Selon la définition dominante dans la documentation scientifique, le construit est principalement de nature cognitive et se centre sur l'expérience générale du travailleur (Judge, Weiss, Kammeyer-Mueller, & Hulin, 2017) sans prendre en considération de cibles précises (p. ex., un rapport positif à soi, autrui et au travail). En outre, les individus seraient susceptibles de vivre du BÊPT à plus court terme que d'autres importantes expériences positives telles que l'engagement professionnel et la vigueur. En ce sens, l'engagement professionnel résulterait d'un long processus de gain de ressources (Gorgievski & Hobfoll, 2008), alors que la vigueur représenterait une ressource exceptionnelle (Little et al., 2011). En comparaison de ces derniers construits, le BÊPT représente une expérience subjective positive proximale et plus directement liée à des antécédents dispositionnels (Bélair, 2018). En somme, la valeur distinctive du BÊPT en regard de construits analogues présente le potentiel d'éclairer sous un angle complémentaire l'effet de l'attachement sur les CCO.

Application du modèle du système d'attachement à l'explication des CCO à travers le BÉPT

À la lumière des informations précédentes, cette étude propose d'appliquer le modèle du système d'attachement de Mikulincer et Shaver (2007, 2016) à l'explication des CCO par l'intermédiaire du BÉPT. D'un côté, il est avancé que plus l'insécurité d'attachement anxieux au travail est élevée, plus les travailleurs emploieraient des stratégies d'hyperactivation. Ces stratégies les prédisposeraient à avoir des cognitions et des affects négatifs à propos d'eux-mêmes et à se sentir préoccupés par le manque de disponibilité des personnes significatives dans leur entourage professionnel. Un tel état psychologique est susceptible de rendre les individus plus vulnérables aux menaces extérieures et moins disponibles pour vivre des expériences positives, ce qui pourrait être associé à un faible niveau BÉPT. Afin d'apaiser la détresse sous-jacente à cet état, ils seraient plus enclins à rechercher de manière excessive la proximité avec autrui pour obtenir du réconfort. Cette recherche de proximité absorberait beaucoup de temps et d'énergie et limiterait leur capacité à fournir des efforts supplémentaires, que ce soit pour aider l'organisation ou les individus. La probabilité qu'ils s'engagent dans la production de comportements supplémentaires comme les CCOo et les CCOi s'en trouverait réduite.

D'un autre côté, plus l'insécurité d'attachement évitant au travail est élevée, plus les travailleurs utiliseraient des stratégies de désactivation, tel que de minimiser l'importance de leurs besoins et de leurs émotions. Ce faisant, ils seraient plus à risque d'accumuler de la frustration en emploi et de se couper d'expériences affectives positives, ce qui pourrait être lié à un faible niveau de BÉPT. Dans le but d'éviter d'exposer toute forme de vulnérabilité, ils seraient plus sujets à garder une distance par rapport à leur entourage professionnel et à se désengager des activités supplémentaires susceptibles d'augmenter les interactions avec autrui. Ce faisant, ils déploieraient moins d'efforts pour adopter des comportements discrétionnaires comme les CCOo et les CCOi.

Bien que Little et ses collaborateurs (2011) aient mis en exergue l'effet indirect de l'attachement sur les CCO à travers une expérience subjective positive au travail, aucun écrit empirique n'offre de soutien pour le niveau de spécificité des relations proposées. En raison des données probantes limitées sur le sujet, le modèle d'intérêt a été scindé en deux parties. En premier lieu, plusieurs études relèvent des liens entre les insécurités d'attachement et le bien-être psychologique. Par exemple, Landen et Wang (2010) ont obtenu un effet direct négatif entre l'insécurité propre à l'anxiété d'abandon et le bien-être psychologique ($\beta = -0,23, p < 0,05$), ainsi qu'entre l'insécurité propre à l'évitement de l'intimité et

le bien-être psychologique ($\beta = -0,55, p < 0,001$). Ils ont utilisé trois indicateurs positifs pour mesurer le bien-être psychologique : les affects positifs, la satisfaction de vie et l'optimisme. Les affects positifs et la satisfaction de vie couvrent les dimensions cognitives et émotives du construit, alors que l'optimisme fait référence aux perceptions positives face à l'avenir. En dépit des différences conceptuelles entre l'opérationnalisation du bien-être retenue par ces auteurs et celle du BÊPT, leurs résultats fournissent des preuves préliminaires justifiant la pertinence de poursuivre les efforts de recherche portant sur les insécurités d'attachement au travail et le BÊPT.

En second lieu, divers travaux font état de la contribution des expériences subjectives positives à l'explication des CCO. Parmi les écrits récents sur le sujet, Nohe et Hertel (2017) ont réalisé une méta-analyse en explorant notamment l'effet de la satisfaction en emploi à partir de 69 études réunissant 17 672 participants. Leurs résultats corroborent le lien positif modéré entre le construit et les CCO mesurés comme un score global de manière non autorapportée (le coefficient de corrélation corrigé pour l'erreur de mesure est de 0,24). Si ce type d'expérience positive en emploi explique une partie de la variance des CCO indépendamment de leur cible, il semble possible qu'une expérience analogue comme le BÊPT ait un effet sur les CCOo et les CCOi. Cette proposition gagnerait donc à être vérifiée empiriquement.

Objectifs et hypothèses de recherche

Afin de répondre à l'invitation lancée par Little et ses collègues (2011), la présente étude se distingue des travaux antérieurs en explorant l'effet médiateur du BÊPT sur les relations unissant les insécurités d'attachement au travail aux CCO. Sur la base des explications théoriques et du soutien empirique qui précèdent, les hypothèses suivantes sont formulées : H1 : L'insécurité d'attachement anxieux au travail aura un effet indirect négatif sur les CCOo (H1a) et les CCOi (H1b), par l'intermédiaire du BÊPT; H2 : L'insécurité d'attachement évitant au travail aura un effet indirect négatif sur les CCOo (H2a) et les CCOi (H2b), par l'intermédiaire du BÊPT. Le modèle théorique est présenté à la Figure 2.

Méthode

Participants

Pour tester les hypothèses de recherche, 285 travailleurs québécois œuvrant dans différents secteurs industriels ont pris part à cette étude transversale. L'échantillon se compose de 69,05% de femmes et 31,95% d'hommes. L'âge moyen des participants est de 30,21 ans ($ÉT = 10,22$). En ce qui concerne le plus haut niveau de scolarité atteint qu'ils ont atteint, 9,52% détiennent un doctorat, 14,63%

une maîtrise, 32,31% un baccalauréat, 25,85% un diplôme d'études collégiales, 17,01% un diplôme d'études secondaires et 0,68% un diplôme d'études primaires. Quant au niveau hiérarchique, 4,07% des personnes ont mentionné être membres de l'exécutif de leur entreprise, alors que 5,76% des répondants occupent un poste de directeur, 7,80% de chef ou superviseur et 82,37% sont des employés. Le nombre d'années d'ancienneté dans l'organisation varie entre 0,08 et 37 ans ($M = 4,76$; $ÉT = 6,11$) et le nombre d'années d'ancienneté en emploi se situe entre 0,08 et 42 ans ($M = 4,99$; $ÉT = 6,02$).

Déroulement et considérations éthiques

À la suite de la réception du certificat éthique institutionnel, un échantillonnage de type boule-de-neige a été réalisé à partir du réseau de contacts de l'équipe de recherche (Miles & Huberman, 1994; Patton, 2002). Des invitations à prendre part à l'étude ont été diffusées par courriel et sur les réseaux sociaux Facebook et LinkedIn. Le message contenait un lien dirigeant vers le questionnaire en ligne dont la passation a été d'une durée moyenne de 15 minutes. Avant de pouvoir accéder au questionnaire, les participants devaient lire et accepter sur une base volontaire les conditions du projet de recherche présentées dans le formulaire de consentement. Leurs réponses aux outils de mesure étaient complètement anonymes et ils pouvaient se retirer de l'étude à tout moment sans risque de préjudice. Pour s'assurer que les données soient hébergées au Québec et ainsi respecter la *Loi québécoise sur la protection des renseignements personnels*, la plateforme SimpleSondage a été utilisée pour la passation des questionnaires en ligne. Les données ont également été protégées par un mot de passe et seront conservées cinq ans après la publication des articles avant d'être supprimées, afin de respecter les exigences de certaines revues.

Les participants à cette recherche sont des travailleurs québécois de différents secteurs d'activités et ne représentent donc pas une population vulnérable. Puisque réfléchir à ses propres expériences de travail peut néanmoins susciter des émotions plus ou moins confortables, les chercheurs ont fourni les coordonnées de certaines ressources d'aide. Spécifiquement, le formulaire de consentement indiquait le numéro de téléphone de l'organisme Tel-Aide et l'adresse électronique de l'Ordre des psychologues du Québec permettant d'accéder au répertoire des professionnels détenant un permis pour pratiquer la psychothérapie.

Instruments

Le questionnaire original regroupait plusieurs mesures, mais seules les variables retenues dans la présente étude seront présentées dans cette section.

Les insécurités d'attachement au travail. Les insécurités d'attachement au travail ont été mesurées à l'aide de l'échelle validée de Malo, Lachance et Gilbert (2018). Elle s'appuie sur la conceptualisation de Richards et Schat (2011) et sur l'outil de Neustadt, Chamorro-Premuzicb et Adrian Furnha (2011) traduit en français par Scrima (2014). Les résultats d'analyses confirmatoires soutiennent la structure en deux facteurs de l'instrument ($\chi^2(13) = 28,86, p < 0,001, \chi^2/dl = 2,22, CFI = 0,97, TLI = 0,95, GFI = 0,97; RMSEA = 0,07, 90\% IC = 0,03, 0,10$), ce qui fournit un appui à sa validité de construit.

L'échelle de l'insécurité d'attachement anxieux au travail compte trois énoncés (p. ex., « L'idée d'être délaissé(e) par mes collègues de travail m'inquiète quelquefois »), tandis que celle de l'insécurité d'attachement évitant au travail en inclut quatre (p. ex., « Il m'est difficile de me reposer sur mes collègues »). Les participants devaient répondre sur une échelle de type Likert en sept points allant de (1) « fortement en désaccord » à (7) « fortement en accord ». À l'exception d'un énoncé inversé pour l'insécurité d'attachement évitant au travail, plus les scores enregistrés aux énoncés sont élevés, plus les deux insécurités d'attachement autorapportées sont élevées. Le score global de chacune des dimensions se génère en calculant la moyenne des scores obtenus à leurs énoncés respectifs. L'instrument possède une cohérence interne satisfaisante, soit de $\alpha = 0,75$ pour l'insécurité d'attachement anxieux au travail et $\alpha = 0,78$ pour l'insécurité d'attachement évitant au travail.

Le bien-être psychologique au travail. Le BÊPT a été mesuré au moyen de l'échelle de Gilbert et Malo (2017) qui se base sur celle de Gilbert et al. (2011). Les résultats d'analyses confirmatoires soutiennent la structure de l'instrument ($\chi^2(24) = 39,33, p < 0,05, \chi^2/dl = 1,64, CFI = 0,99, TLI = 0,98, RMSEA = 0,06, 90\% IC = 0,02, 0,09$), ce qui fournit un appui à sa validité de construit. L'instrument compte neuf énoncés évaluant les trois dimensions du BÊPT, soit le rapport avec soi (trois énoncés, p. ex., « Ces temps-ci, dans mon emploi, je me sens énergique »), le rapport à autrui (trois énoncés, p. ex., « Ces temps-ci, dans mon emploi, je demeure moi-même avec quiconque ») et le rapport avec l'environnement de travail (trois énoncés, p. ex., : « Ces temps-ci, dans mon emploi, j'ai le goût d'entreprendre plein de choses »). Chacun des énoncés est répondu à partir d'une échelle de type Likert en sept points allant de (1) « jamais » à (7) « toujours ». Pour chaque énoncé, plus le score est élevé, plus le BÊPT autorapporté est élevé. Le score total représente une moyenne de l'ensemble des

scores des items. Dans la présente étude, l'indice de cohérence interne obtenu est satisfaisant ($\alpha = 0,86$) et va dans le même sens que les résultats obtenus par Gilbert et ses collègues (2011, 2017).

Les comportements de citoyenneté organisationnelle. Les CCO ont été mesurés à partir de l'échelle de Williams et Anderson (1991) traduite en français et validée par Paiement et ses collègues (2018). Des analyses confirmatoires montrent que la structure de l'instrument s'ajuste bien aux données ($\chi^2/dl = 1,11$, CFI = 0,95, TLI = 0,94, RMSEA = 0,05). Les CCOo ont été mesurés à l'aide de trois énoncés (p. ex., « Je protège la propriété organisationnelle ») et les CCOi à l'aide de cinq énoncés (p. ex., « Je fais des efforts considérables pour aider les nouveaux employés »). Les participants devaient répondre sur une échelle de type Likert en sept points allant de (1) « fortement en désaccord » à (7) « fortement en accord ». Le score total de chacune des deux dimensions (CCOo et CCOi) s'obtient en effectuant la moyenne des résultats des items de chacune. L'instrument possède une bonne cohérence interne de $\alpha = 0,83$.

Renseignements sociodémographiques. Une section comprenant des questions sur le genre, l'âge, le niveau de scolarité et l'expérience de travail faisait aussi partie du questionnaire administré aux participants. Étant liées aux construits d'intérêt dans d'autres études (p. ex., Organ & Ryan, 1995; Raineri, Paillé, & Morin, 2012; Zaghini, Biagioli, Prandi, Fida, & Sili, 2015), ces variables ont été retenues afin de contrôler pour leurs effets potentiels dans les analyses subséquentes.

Résultats

Analyses préliminaires

En suivant les recommandations de Tabachnick et Fidell (2013), des analyses préliminaires ont été faites préalablement aux analyses principales. Le but de cette étape était de s'assurer du respect des postulats requis par la réalisation des analyses principales effectuées à partir de régressions.

L'entrée des données a été vérifiée dans un premier temps à l'aide des fréquences de réponse par énoncé. Comme les données manquantes représentaient moins de 5% des réponses totales, elles ont été remplacées par la moyenne (Tabachnick & Fidell, 2013). En ce qui concerne l'analyse des valeurs extrêmes, aucun participant n'a été retiré de l'échantillon en raison de scores extrêmes univariés (c.-à-d., $3,29 < \text{scores } z < 3,29$) ni multivariés (c.-à-d., distances de Cook $d < 1$; Field, 2013). Pour ce qui est de la vérification de la multicollinéarité et la singularité, les résultats obtenus vont dans le sens des normes recommandées. De fait, les coefficients de corrélation sont inférieurs à 0,80 (Field, 2013) et la valeur de l'indicateur VIF (variance inflation factor) est inférieur à 10 (Tabachnick & Fidell, 2013).

En ce qui a trait à l'homoscédasticité, l'examen du nuage de points des résidus standardisés n'a révélé aucune irrégularité. Finalement, la distribution des données de chaque variable a été observée dans une visée descriptive plutôt qu'à des fins de vérification du postulat de normalité. En ce sens, la procédure de rééchantillonnage (bootstrapping) appliquée aux analyses principales est robuste à la violation de ce dernier postulat (Hayes, 2018). L'ensemble des données se distribue normalement d'après les indices observés (c.-à-d., $-3 \leq \text{asymétrie} \leq 3$; $-10 \leq \text{aplatissement} \leq 10$; Kline, 2011).

Effet des variables contrôles. Sur la base des recommandations de Becker (2005), l'effet des variables sociodémographiques a été testé sur les CCOo et les CCOi afin d'établir la pertinence de les inclure dans les analyses suivantes. L'effet potentiel de ces facteurs a été vérifié à l'aide de corrélations pour les variables continues et d'analyses de variances pour les variables catégorielles. Aucun effet significatif n'ayant été détecté, aucune variable contrôle n'a donc été ajoutée à la modélisation proposée dans cette étude.

Statistiques descriptives et corrélations. Les moyennes (M), écarts-types ($ÉT$) et coefficients de corrélation de l'ensemble des variables d'intérêt sont présentés dans le Tableau 1. L'insécurité d'attachement anxieux au travail et l'insécurité d'attachement évitant au travail sont négativement liées au BÉPT (respectivement $r = -0,34, p < 0,001$; $r = -0,28, p < 0,01$). Le BÉPT est positivement lié aux CCOo ($r = 0,34, p < 0,01$) et aux CCOi ($r = 0,40, p < 0,01$).

Analyses principales

Les analyses ont été réalisées au moyen d'analyses de modélisation par équations structurelles appliquant une procédure de rééchantillonnage. Le logiciel SPSS 24.0 et l'extension Amos 22 ont été utilisés. Afin de s'assurer d'un bon ajustement du modèle aux données, les indices suivants ont été vérifiés : le ratio de chi-carré (χ^2) divisé par le nombre de degrés de liberté (χ^2/dl), le *Comparative Fit Index* (CFI), le *Tucker Lewis index* (TLI) et le *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA). Un ratio de χ^2/dl entre 2:1 à 5:1 est recommandé pour faire foi de la qualité d'ajustement du modèle aux données (Marsh & Hocevar, 1985). Des valeurs de CFI et TLI égales ou supérieures à 0,90 révèlent un bon ajustement, tandis que des valeurs supérieures à 0,95 témoignent d'un excellent ajustement. Un indice de RMSEA inférieur à 0,08 manifeste un bon ajustement du modèle aux données, alors qu'une valeur inférieure à 0,05 désigne un excellent ajustement (Hu & Bentler, 1995). Finalement, un intervalle de confiance (IC) du RMSEA ayant une limite inférieure maximale de 90% à 0,05 et une limite supérieure de 90% à 0,10 est recommandé (Kline, 2011).

Modèles de mesure. Les modèles de mesure précisent les liens entre les variables observées et les variables latentes. Cette étape permet de s'assurer que la proposition conceptuelle à l'étude mesure bien les cinq construits en lien avec le modèle théorique. Cinq différents modèles de mesure ont été testés afin de mettre à l'épreuve la qualité de l'ajustement du modèle aux données entre le modèle proposé et des modèles comportant moins de facteurs. Par exemple, à l'instar d'autres études (p. ex., Syna Desivilya et al., 2006), les CCOo et les CCOi ont été rassemblés en un seul facteur. La vérification des différents modèles de mesure permet aussi de prendre en compte le risque de biais de variance commune pouvant augmenter artificiellement la force des liens entre les variables (Ployhart & Vandenberg, 2010). Pour ce faire, d'autres configurations ont donc été testées pour mettre à l'épreuve la qualité de leur ajustement.

Le premier modèle testé correspond à la proposition théorique modélisée en regard de deux considérations. D'abord, Byrne (2013) souligne qu'un nombre minimal de cinq participants par paramètre est nécessaire pour avoir une puissance statistique suffisante à la réalisation d'analyses par équations structurelles. Pour limiter le nombre de paramètres de ce modèle, des parcelles ont donc été générées sur la base des travaux de Little, Cunningham, Shahar et Widaman (2002). Spécifiquement, le score global de chacune des dimensions du BÊPT a servi à créer les parcelles. Au total, le premier modèle inclut cinq facteurs représentant les cinq variables latentes de cette étude (l'insécurité d'attachement anxieux au travail, l'insécurité d'attachement évitant au travail, BÊPT, CCOo et CCOi) et comprend 18 variables observées (indicateurs : trois énoncés pour l'insécurité d'attachement anxieux au travail, quatre énoncés pour l'insécurité d'attachement évitant au travail, trois parcelles pour le BÊPT, trois énoncés pour les CCOo et cinq énoncés pour les CCOi). Ce modèle comporte 46 paramètres, un nombre adéquat conformément aux recommandations de Byrne (2013) compte tenu de l'échantillon composé de 285 participants. Les résultats obtenus témoignent de l'ajustement adéquat du modèle aux données ($\chi^2(125) = 242,07$, $p < .001$, $\chi^2/dl = 1,94$, CFI = 0,92, TLI = 0,91, RMSEA = 0,06, 90% IC = 0,05, 0,07).

Quatre modèles alternatifs ont été testés afin de s'assurer qu'aucun n'explique mieux les relations entre les variables de cette étude. Le premier modèle alternatif se compose de quatre facteurs. L'insécurité d'attachement anxieux au travail représente le premier facteur, l'insécurité d'attachement évitant au travail forme le deuxième facteur, le BÊPT représente le troisième facteur, les CCOo et les CCOi, ensemble, le quatrième facteur. Ce modèle ne s'ajuste pas bien aux données ($\chi^2(129) = 302,09$,

$p < .001$, $\chi^2/df = 2,34$, CFI = 0,89, TLI = 0,87, RMSEA = 0,07, 90% IC = 0,06, 0,08), car certains indices ne satisfont pas aux standards recommandés.

Le deuxième modèle alternatif compte trois facteurs où l'insécurité d'attachement anxieux au travail et l'insécurité d'attachement évitant au travail formaient le premier facteur, le BÊPT le deuxième facteur et les CCOo et les CCOi, ensemble, le troisième facteur. La qualité d'ajustement du modèle aux données est en deçà des standards généralement admis ($\chi^2 (132) = 439,72$, $p < 0,001$, $\chi^2/df = 3,33$, CFI = 0,80, TLI = 0,77, RMSEA = 0,09, 90% IC = 0,08, 0,10).

Un troisième modèle alternatif comprenant deux facteurs a ensuite été testé où l'insécurité d'attachement anxieux au travail, l'insécurité d'attachement évitant au travail et le BÊPT formaient le premier facteur et les CCOo et les CCOi, ensemble, le deuxième facteur. Ce modèle s'ajuste de manière insatisfaisante aux données ($\chi^2 (134) = 613,44$, $p < 0,001$, $\chi^2/df = 4,58$, CFI = 0,69, TLI = 0,64, RMSEA = 0,11, 90% IC = 0,10, 0,12).

Le dernier modèle testé comportait un seul facteur réunissant l'ensemble des cinq variables de l'étude. Ce modèle présente la pire qualité d'ajustement aux données ($\chi^2 (135) = 875,00$, $p < 0,001$, $\chi^2/df = 6,48$, CFI = 0,52, TLI = 0,45, RMSEA = 0,14, 90% IC = 0,13, 0,15). En résumé, le modèle théorique offre un ajustement significativement meilleur que celui des modèles alternatifs testés. Pour cette raison, elle est retenue pour la prochaine étape d'analyses.

Modèles de structure. Les modèles de structure permettent d'estimer diverses modélisations des liens possibles entre les variables latentes. Pour cette étude, deux modèles différents ont été vérifiés à la lumière des recommandations de James, Mulaik et Brett (2006). En effet, ces auteurs invitent les chercheurs à comparer deux modèles de structure pour mettre à l'épreuve les hypothèses de travail. Ils recommandent de tester un modèle comprenant seulement les liens indirects et un modèle qui intègre simultanément les liens indirects et directs entre les variables.

Le premier modèle testé correspond donc à la proposition théorique. On y retrouve les effets indirects de l'insécurité d'attachement anxieux au travail et de l'insécurité d'attachement évitant au travail sur les CCOo et les CCOi à travers le BÊPT. Les résultats soulignent la qualité d'ajustement du modèle aux données ($\chi^2 (130) = 303,84$, $p < 0,001$, $\chi^2/df = 2,34$, CFI = 0,90, TLI = 0,90, RMSEA = 0,07, 90% IC = 0,06, 0,08).

En plus des effets indirects, le deuxième modèle inclut les liens directs entre chacune des insécurités d'attachement au travail et les CCOo ainsi que les CCOi. Les résultats font état de l'ajustement

satisfaisant du modèle aux données ($\chi^2 (126) = 300,99, p < 0,001, \chi^2/dl = 2,39, CFI = 0,90, TLI = 0,86, RMSEA = 0,07, 90\% IC = 0,06, 0,08$). Un test de différences de chi-carré (χ^2) a été effectué pour comparer l'ajustement des deux modèles proposés. Le coefficient non significatif ($\Delta \chi^2 (4) = 2,84, p = 0,59$) indique que le premier modèle explique aussi bien les données que celui comprenant les liens directs (Kline, 2011). De plus, les liens directs ne sont pas significatifs ($-0,118 \leq \beta \leq 0,073; 0,220 \leq p \leq 0,910$). L'étude retient donc le premier modèle en raison de sa cohérence avec la proposition théorique et de sa parcimonie (James et al., 2006; Kline, 2011).

Vérification des hypothèses. La dernière étape d'analyses a permis de mettre à l'épreuve les hypothèses de recherche en appliquant une procédure de rééchantillonnage (1000 échantillons) générant un intervalle de confiance à 95 % (MacKinnon, Lockwood, & Williams, 2004; Shrout & Bolger, 2002). Les résultats, présentés à la Figure 3, attestent que l'insécurité d'attachement anxieux au travail est liée négativement aux CCOo ($-0,124, 95\% IC = -0,211, -0,045$) et aux CCOi ($-0,202, 95\% IC = -0,325, -0,095$) à travers le BÊPT. Ils révèlent aussi que l'insécurité d'attachement évitant au travail est liée négativement aux CCOo ($-0,074, 95\% IC = -0,162, -0,002$) et aux CCOi ($-0,120, 95\% IC = -0,258, -0,018$) à travers le BÊPT. Les résultats appuient donc les hypothèses de départ. La proposition conceptuelle explique 11% des CCOo et 28% des CCOi. En regard des écrits de Cohen (1988), il s'agit, respectivement, d'un effet de taille modérée et d'un effet de grande taille.

Discussion

Se basant sur la théorie de l'attachement de Bowlby (1982/1969, 1973) et sur le référent théorique de Mikulincer et Shaver (2007, 2016), cette étude avait pour objectif de tester le rôle de l'insécurité d'attachement anxieux au travail et celui de l'insécurité d'attachement évitant au travail dans l'explication des CCOo et des CCOi et ce, par l'intermédiaire du BÊPT à titre d'expérience subjective positive vécue en contexte d'emploi. En regard des résultats obtenus, cette dernière section comprend les implications théoriques et pratiques, ainsi que les limites et pistes de recherches futures.

Implications théoriques

En appui aux assises théoriques et empiriques présentées dans les premières pages de cet article, les résultats soutiennent les hypothèses de départ. En effet, cette étude montre que l'attachement au travail contribue à l'explication des CCO par les effets indirects de ses deux dimensions. Plus précisément, chacune des deux insécurités d'attachement au travail a un effet indirect négatif sur les CCOo et CCOi à travers le BÊPT. Les résultats obtenus concordent avec le modèle du système

d'attachement de Mikulincer et Shaver (2007, 2016) selon lequel les représentations de soi, d'autrui et du monde forgées par les insécurités d'attachement influenceraient les stratégies privilégiées par l'individu, tant sur les plans cognitif, affectif et comportemental, pour faire face à son environnement. Ces constats sont cohérents avec la piste d'explication proposée dans le contexte théorique. Spécifiquement, plus l'insécurité d'attachement anxieux ou évitant au travail est élevée, plus les travailleurs adopteraient des stratégies secondaires ayant pour but de gérer l'insécurité vécue. Que ce soit par la recherche excessive du soutien d'autrui ou par l'évitement de toute expérience subjective, les stratégies secondaires du système d'attachement échoueraient à soulager adéquatement la détresse psychologique ressentie par l'individu. Au contraire, elles génèreraient des cognitions et des affects négatifs et nuiraient corrélativement au BÊPT. Un tel état psychologique pourrait entraîner la mise en place de stratégies secondaires additionnelles qui réduiraient la disponibilité cognitive et affective requise à la production de comportements supplémentaires comme les CCOo et les CCOi. Alors que la présente recherche apporte un soutien empirique partiel à cette explication, des travaux ultérieurs portant sur l'ensemble du modèle incluant les stratégies secondaires susnommées auront à être effectués pour étayer la proposition conceptuelle.

Au chapitre de ses contributions, la présente recherche permet de réaffirmer la pertinence d'étudier l'attachement pour affiner la compréhension du comportement humain sous une diversité de formes et fait ainsi écho au volumineux corpus de connaissances publiées sur le sujet dans les différentes sphères de la vie (p. ex., Brassard et al., 2012; Heinze et al., 2018; Low et al., 2018; Lussier et al., 2000; Mikulincer & Shaver, 2007, 2016; Mikulincer & Shaver, 2019). De manière plus spécifique à l'environnement de travail, cette étude va dans le même sens que des écrits antérieurs ayant rapporté un lien entre l'attachement et les comportements au travail (p. ex., Bélair, 2018; Wu & Parker, 2017). En ce qui concerne plus particulièrement le type de comportement examiné, les résultats obtenus convergent avec ceux des quelques recherches qui rendent compte de l'effet de l'attachement sur les CCO (p. ex., Harms et al., 2016; Lee et al., 2019; Richards & Schat, 2011; Syna Desivilya et al., 2006).

En plus de corroborer les conclusions formulées par d'autres chercheurs, cette étude fournit un apport plus significatif encore en établissant un effet médiateur du BÊPT sur la relation unissant l'attachement au travail aux CCO. Comme le contexte théorique de cet article l'a fait ressortir, peu de travaux se sont penchés sur les mécanismes psychologiques régissant la relation susnommée. En faisant suite à l'appel de Little et al. (2011), la présente recherche se distingue donc des précédentes

en étant la première à mettre en évidence l'apport de cette expérience subjective positive au travail. Si le modèle proposé par Little et ses collaborateurs (2011) présente l'avantage d'intégrer la vigueur à titre de mécanisme psychologique, il fournit néanmoins une explication modeste des CCO compte tenu des tailles d'effet rapportées. Différemment, la modélisation présentée dans le cadre de cet article donne des résultats supérieurs au regard des tailles d'effet obtenues, variant entre modérée et grande. Ce constat rejoint l'explication selon laquelle le BÊPT représente une expérience plus proximale que la vigueur et serait ainsi susceptible d'être lié plus directement à des antécédents dispositionnels (Bélair, 2018). Ainsi, ces résultats soulignent l'intérêt de poursuivre l'examen d'une pluralité d'expériences subjectives positives vécues en emploi pour enrichir la compréhension de l'effet des insécurités d'attachement au travail sur les CCO.

Implications pratiques

Bien que novateurs et prometteurs, les résultats de l'étude demeurent à reproduire avant de conclure à leur robustesse. Ils permettent néanmoins d'éclaircir le rôle probable joué par les insécurités d'attachement au travail dans le processus liant le BÊPT à la production des CCO. Ce faisant, ils soulignent l'intérêt d'amorcer une réflexion quant aux pratiques susceptibles de répondre au besoin de sécurité psychologique du travailleur. Dans cette perspective, les prochains paragraphes proposent des pistes d'action à explorer tant par l'entourage professionnel de la personne que par les psychologues du travail et des organisations.

Entourage professionnel. S'ils sont significatifs pour le travailleur, le gestionnaire et les collègues peuvent représenter une figure d'attachement (Paetzold, 2015). C'est donc vers ces personnes que l'individu serait enclin à se tourner en période de stress pour répondre à son besoin de sécurité psychologique. À la lumière des référents théoriques susmentionnés, les stratégies d'intervention permettant de satisfaire ce type de besoin diffèreraient selon les niveaux d'insécurité d'attachement au travail atteints par la personne. En transposant ces fondements conceptuels à la pratique, des efforts gagneraient à être consentis afin de comprendre la perspective d'autrui de sorte à lui fournir des réponses qui lui sont appropriées. Concrètement, l'écoute active et la disponibilité à l'autre constituent des exemples de stratégies susceptibles de favoriser la compréhension de l'autre. Ces propositions font écho aux écrits portant sur le leadership serviteur (en anglais servant leadership). En plus d'accorder une attention soutenue aux besoins individuels, le leader-serviteur possèderait, entre autres caractéristiques principales, la capacité d'accepter les autres comme ils sont en faisant preuve

d'écoute, d'empathie et de compassion (van Dierendonck, 2011). Dans l'optique de soutenir le développement de ce type d'habiletés, il pourrait être envisagé d'offrir de la formation ou du coaching aux membres de l'organisation afin qu'ils puissent répondre de manière adéquate aux besoins de leur entourage professionnel.

De manière plus spécifique aux compétences communicationnelles, certaines formes de communication seraient favorables afin de prendre en compte le besoin de sécurité psychologique de l'autre (Allen, 2017). Réalisée en laboratoire à partir de simulations de conversations réelles entre partenaires amoureux, une étude s'est intéressée à deux types de stratégies de communication, la première visant à soutenir l'autonomie d'autrui et la seconde ayant pour objet de contrôler le partenaire. Les résultats ont révélé que les insécurités d'attachement sont plus faibles chez les personnes dont le partenaire considère avec empathie et respect le caractère unique de l'autre que chez leurs homologues dont le partenaire adopte des stratégies de contrôle en exerçant diverses formes de pression telles que de donner des ordres ou d'émettre des critiques personnelles. Bien que l'efficacité de ces stratégies communicationnelles reste à démontrer en contexte organisationnel, les constats dégagés de cette dernière étude fournissent des pistes concrètes d'action qui s'inscrivent en continuité avec les travaux portant sur le leadership serviteur.

Psychologues du travail et des organisations. En cohérence avec l'émergence récente des travaux scientifiques sur le sujet (Wu & Parker, 2017), les résultats de la présente étude témoignent de la pertinence de prendre en considération les enjeux sous-jacents à l'attachement au travail dans la pratique du psychologue organisationnel. À cet égard, Girard (2019) a observé certains effets du construit dans le cadre d'une recherche réalisée auprès de 202 membres du personnel-cadre ayant participé à une démarche de coaching professionnel. D'après l'auteure, une compréhension claire des dynamiques relationnelles liées aux insécurités d'attachement au travail guiderait le coach dans le choix de moyens à mettre en œuvre pour fournir un espace sécuritaire et favorable au développement de compétences professionnelles du client. En prenant soin de rappeler les distinctions entre le cadre d'intervention propre au coaching professionnel et celui de la psychothérapie, Girard (2019) met également les professionnels en garde dans le cas où ils noteraient des problématiques associées à l'attachement qui altérerait le fonctionnement de l'individu. Dans un tel cas, le psychologue du travail et des organisations gagnerait à explorer avec le client son ouverture à entamer une démarche thérapeutique et à le référer vers une ressource appropriée le cas échéant.

Limites et pistes de recherches futures

Malgré sa contribution à la compréhension des effets indirects des insécurités d'attachement au travail sur les CCO, la présente étude détient certaines limites. Dans un premier temps, le devis transversal employé ne permet pas d'établir de liens de causalité entre les variables. En revanche, cette recherche sert de base à des travaux ultérieurs en illustrant la pertinence d'investir des efforts dans la mise en place de devis plus sophistiqués qui mobilisent davantage de ressources. Par ailleurs, le modèle d'intérêt a été testé auprès d'un échantillon de travailleurs québécois qui inclut une forte proportion de femmes scolarisées. Dans le but de favoriser la généralisation des résultats, il serait avisé de mettre à l'épreuve leur reproductibilité dans des échantillons complémentaires et diversifiés.

Dans un deuxième temps, d'autres sources d'information seraient utiles à recueillir pour analyser le modèle proposé sous des angles multiples. D'une part, la perspective des gestionnaires des participants gagnerait à être intégrée pour évaluer les CCO. En effet, nombre d'écrits rapportent une tendance individuelle à surestimer sa propre contribution (Fiske, 2008). Combinée à l'autoévaluation du travailleur, la prise en compte du point de vue du supérieur hiérarchique fournirait une appréciation plus riche des CCO. D'autre part, l'attachement au travail a été examiné à partir d'une mesure de la représentation consciente des individus. En cohérence avec l'étude de l'attachement selon une approche développementale (Ravitz, Maunder, Hunter, Sthankiya, & Lancee, 2010), l'ajout de tests projectifs permettrait d'expérimenter le modèle en explorant une facette complémentaire du construit à partir des représentations inconscientes des participants.

Dans l'optique de prendre en compte les enjeux sous-jacents à l'environnement de travail en pleine mouvance (Horizons de politiques Canada, 2018), les chercheurs gagneraient aussi à s'attarder aux changements sociaux pour cibler des interventions appropriées à la réalité des travailleurs. Par exemple, une étude a montré que le déni des besoins d'attachement pousserait les individus à rechercher le plaisir ailleurs que dans les relations interpersonnelles et favoriserait les conduites addictives (Flores, 2004). En raison de sa récente légalisation au Canada (Ministère de la justice, 2018), le cannabis est de plus en plus accessible à la population adulte. Considérant ses effets négatifs potentiels sur la mémoire à court et à moyen termes, l'attention, la concentration, les réflexes, ainsi que le temps de réaction, la consommation de cannabis pourrait nuire à la sécurité des travailleurs et à la réalisation efficace de leurs tâches (Ministère de la justice, 2018). En conjuguant cet état de fait et les résultats de la présente étude, les travaux antérieurs ouvriraient des perspectives prometteuses pour

faire face à certains des défis de demain identifiés par le Conseil de recherches en sciences humaines (Horizons de politiques Canada, 2018).

Si la présente recherche atteste de la contribution de l'attachement à la compréhension d'un type d'expériences et de comportements au travail, elle s'inscrit dans la foulée de milliers d'études ayant recours au modèle de Mikulincer et Shaver (2007, 2016) pour explorer les dynamiques interpersonnelles dans une variété de contextes sociaux. Portant sur les relations au sein du couple (Brassard et al., 2012), de la famille (Mikulincer & Shaver, 2019), du cercle amical (Heinze et al., 2018) et du réseau professionnel (Bélair, 2018; Girard, 2019), les travaux sur le sujet sont caractérisés par la multiplicité des spécialités en psychologie. Bien que ces différentes perspectives aient permis de mettre en lumière plusieurs spécificités de l'attachement en fonction de la nature des relations (La Guardia, Ryan, Couchman, & Deci, 2000; La Guardia & Patrick, 2008), l'emploi d'un vocabulaire, d'outils et de modèles éclectiques complexifie l'intégration des connaissances acquises sur le construit. Il s'agit là d'une opportunité pour les psychologues de différentes spécialisations de travailler de concert afin de faire progresser les connaissances sur l'attachement vers une compréhension holistique de l'humain.

Références

- Allen, M. P. (2017). *Régulation de l'intimité au sein des relations conjugales : Vers des stratégies plus optimales* (Thèse de doctorat). Université de Montréal, Montréal, QC.
- Ainsworth, M. S., & Bowlby, J. (1991). An ethological approach to personality development. *American psychologist*, 46(4), 333.
- Becker, T. E. (2005). Potential problems in the statistical control of variables in organizational research: A qualitative analysis with recommendations. *Organizational Research Methods*, 8(3), 274-289.
- Bélair, S. (2018). *Effets indirects des insécurités d'attachement au travail sur la performance dans le rôle : examen de l'effet médiateur du bien-être psychologique au travail* (Thèse de doctorat). Université de Sherbrooke, Sherbrooke, QC.
- Bowlby, J. (1969). *Attachment and loss: Attachment* (vol. 1) (Vol. 969). New York, NY : Basic Books.
- Bowlby, J. (1973). *Attachment and loss: Vol. 2. Separation: anxiety and anger*. New York, NY : Basic Books.
- Bowlby, J. (1982). *Attachment and loss: Volume 1. Attachment* (2e Éd.). New York, NY : Basic Books. (Version originale publiée en 1969)
- Bradford, S. A., Feeney, J. A., & Campbell, L. (2002). Links between attachment orientations and dispositional and diary-based measures of disclosure in dating couples: A study of actor and partner effects. *Personal Relationships*, 9(4), 491-506.
- Brassard, A., Péloquin, K., Dupuy, E., Wright, J., & Shaver, P. R. (2012). Romantic attachment insecurity predicts sexual dissatisfaction in couples seeking marital therapy. *Journal of Sex & Marital Therapy*, 38(3), 245-262.
- Brassard, A., Shaver, P. R., & Lussier, Y. (2007). Attachment, sexual experience, and sexual pressure in romantic relationships: à dyadic approche. *Personal Relationships*, 14(3), 475-493.
- Brennan, K. A., Clark, C. L., & Shaver, P. R. (1998). Self-report measurement of adult attachment: An integrative overview. Dans Simpson, J. A., & Rholes, W. S. E. (1998). *Attachment theory and close relationships*. Guilford Press.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of management Review*, 11(4), 710-725.
- Byrne, B. M. (2013). *Structural equation modeling with LISREL, PRELIS, and SIMPLIS: Basic concepts, applications, and programming*. Psychology Press.
- Cassidy, J., & Kobak, R. R. (1988). Avoidance and its relation to other defensive processes. *Clinical implications of attachment*, 1, 300-323.
- Chiaburu, D. S., Chakrabarty, S., Wang, J., & Li, N. (2015). Organizational support and citizenship behaviors: A comparative cross-cultural meta-analysis. *Management International Review*, 55(5), 707-736.
- Dagenais-Desmarais, V. (2010). *Du bien-être psychologique au travail: Fondements théoriques, conceptualisation et instrumentation du construit*. (Thèse de doctorat) Université de Montréal, Montréal, QC.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage.
- Fiske, S. (2008). *Psychologie sociale* (1re éd.). Paris, France : De Boeck Supérieur.
- Flores, P. J. (2004). *Addiction as an attachment disorder*. Jason Aronson.

- Gallup (2013). State of the American workplace report : Employee engagement insights for U.S. business leaders. Repéré à <http://www.gallup.com/services/176708/stateamericanworkplace.aspx>
- Gallup (2017). State of the American Workplace report : A Shift in managing performance. Repéré à <https://news.gallup.com/reports/199961/7.aspx>
- Gorgievski, M. J., & Hobfoll, S. E. (2008). Work can burn us out or fire us up: Conservation of resources in burnout and engagement. Dans Halbesleben, J. R. (2008). *Handbook of stress and burnout in health care*. Nova Science Publishers.
- Gilbert, M. H., Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2011). Validation d'une mesure de santé psychologique au travail. *Revue européenne de psychologie appliquée/European Review of Applied Psychology*, 61(4), 195-203.
- Gilbert, M.H., Malo, M. (2017, Mai). *Psychological Health at Work: A measurement scale validation*. Communication présentée au 18^e congrès de l'European Association of Work and Organizational Psychology, Dublin, Irlande.
- Girard, S. (2019). *Insécurités d'attachement au travail et sentiment d'efficacité personnelle du coaché : effet médiateur de l'alliance en contexte de coaching*. (Mémoire doctoral). Université de Sherbrooke, Sherbrooke, QC.
- Halbesleben, J. R. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 8(1), 102-117.
- Harms, P. D., Bai, Y., & Han, G. H. (2016). How leader and follower attachment styles are mediated by trust. *human relations*, 69(9), 1853-1876.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York, NY : The Guilford Press.
- Heinze, J. E., Cook, S. H., Wood, E. P., Dumadag, A. C., & Zimmerman, M. A. (2018). Friendship attachment style moderates the effect of adolescent exposure to violence on emerging adult depression and anxiety trajectories. *Journal of youth and adolescence*, 47(1), 177-193.
- Horizons de politiques Canada (2018). *La prochaine génération d'enjeux mondiaux émergents : perspective 2030 d'Horizons sur les possibilités de recherche / préparé pour le Conseil de recherches en sciences humaines* (Publication no PH4-180/2018F-PDF). Repéré à <https://horizons.gc.ca/fr/2018/10/19/la-prochaine-generation-denjeux-mondiaux-emergents/>
- Hu, L.-T., & Bentler, P. M. (1995). Evaluating model fit. Dans Hoyle, R. H. (1995). *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications*. Sage.
- James, L. R., Mulaik, S. A., & Brett, J. M. (2006). A tale of two methods. *Organizational research methods*, 9(2), 233-244.
- Jones, K. C., Welton, S. R., Oliver, T. C., & Thoburn, J. W. (2011). Mindfulness, spousal attachment, and marital satisfaction: A mediated model. *The Family Journal*, 19(4), 357-361.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, 3rd edn Guilford Press. New York.
- Kozlowski, S. W. (Ed.). (2012). *The Oxford handbook of organizational psychology* (Vol. 1). Oxford University Press.
- Landen, S. M., & Wang, C. C. D. (2010). Adult attachment, work cohesion, coping, and psychological well-being of firefighters. *Counselling Psychology Quarterly*, 23(2), 143-162.

- La Guardia, J. G., & Patrick, H. (2008). Self-determination theory as a fundamental theory of close relationships. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 201.
- La Guardia, J. G., Ryan, R. M., Couchman, C. E., & Deci, E. L. (2000). Within-person variation in security of attachment: a self-determination theory perspective on attachment, need fulfillment, and well-being. *Journal of personality and social psychology*, 79(3), 367-384.
- Lee, C. C., Lin, Y. H., Huang, H. C., Huang, W. W., & Teng, H. H. (2015). The effects of task interdependence, team cooperation, and team conflict on job performance. *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 43(4), 529-536.
- Lee, H., Yang, S. B., & Koo, C. (2019). Exploring the effect of Airbnb hosts' attachment and psychological ownership in the sharing economy. *Tourism Management*, 70, 284-294.
- Little, T. D., Cunningham, W. A., Shahar, G., & Widaman, K. F. (2002). To parcel or not to parcel: Exploring the question, weighing the merits. *Structural equation modeling*, 9(2), 151-173.
- Little, L. M., Nelson, D. L., Wallace, J. C., & Johnson, P. D. (2011). Integrating attachment style, vigor at work, and extra-role performance. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 464-484.
- Low, R. S., Overall, N. C., Cross, E. J., & Henderson, A. M. (2018). Emotion regulation, conflict resolution, and spillover on subsequent family functioning. *Emotion*.
- Lussier, Y., Brassard, A., Valois, P., & Sabourin, S. (2000). Les variables reliées à l'emploi comme déterminants de la satisfaction conjugale. *La qualité de la vie au travail dans les années*, 1098-1106.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39(1), 99-128.
- Main, M. (1995). Adult attachment classification system. *Behavior and the development of representational models of attachment: Five methods of assessment*.
- Malo, M., Lachance, J., & Gilbert, M. H. (accepté, 2018). Comment mesurer l'attachement au travail? Appui à la conceptualisation bidimensionnelle. *Communication orale présentée au 20^e Congrès de l'Association internationale de psychologie du travail et de la langue française*, Juillet, France.
- Marsh, H. W., & Hocevar, D. (1985). Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: First-and higher order factor models and their invariance across groups. *Psychological bulletin*, 97(3), 562.
- Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2007). *Attachment in adulthood: Structure, dynamics, and change*. Guilford Press.
- Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2016). *Attachment in Adulthood, Second Edition : Structure, Dynamics, and Change*. New York: The Guilford Press.
- Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2005). Attachment theory and emotions in close relationships: Exploring the attachment-related dynamics of emotional reactions to relational events. *Personal Relationships*, 12(2), 149-168.
- Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2019). An attachment perspective on family relations. Dans Fiese, B. H., Celano, M. E., Deater-Deckard, K. E., Jouriles, E. N., & Whisman, M. A. (2019). *APA handbook of contemporary family psychology: Foundations, methods, and contemporary issues across the lifespan, Vol. 1*. American Psychological Association.
- Ministère de la justice (2018). *Loi sur le cannabis* (Publication no L.C. 2018, ch. 16). Repéré à <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-24.5/>
- Neustadt, E. A., Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2011). Attachment at work and performance. *Attachment & human development*, 13(5), 471-488.

- Ocampo, L., Acedillo, V., Bacunador, A. M., Balo, C. C., Lagdameo, Y. J., & Tupa, N. S. (2018). A historical review of the development of organizational citizenship behavior (OCB) and its implications for the twenty-first century. *Personnel Review*, 47(4), 821-862.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of applied psychology*, 71(3), 492.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/DC Heath and Com.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human performance*, 10(2), 85-97.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel psychology*, 48(4), 775-802.
- Paetzold, R. L. (2015). Attachment theory in organizational settings. Dans Simpson, J. A., & Rholes, W. S. (Eds.). (2015). *Attachment theory and research: New directions and emerging themes*. Guilford Publications.
- Païement, A.M., Malo, M., & Gilbert, M.H. (accepté, 2018). La performance en emploi : validation francophone de l'échelle de Williams et Anderson. *Communication orale présentée au 20e Congrès de l'Association internationale de psychologie du travail et de langue française*, Juillet, France.
- Palmieri, A., Kleinbub, J. R., Calvo, V., Benelli, E., Messina, I., Sambin, M., & Voci, A. (2018). Attachment-security prime effect on skin-conductance synchronization in psychotherapists: An empirical study. *Journal of counseling psychology*, 65(4), 490.
- Park, H. I., Beehr, T. A., Han, K., & Grebner, S. I. (2012). Demands-abilities fit and psychological strain: Moderating effects of personality. *International Journal of Stress Management*, 19(1), 1.
- Peterson, C., & Park, N. (2006). Character strengths in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 27(8), 1149-1154.
- Ployhart, R. E., & Vandenberg, R. J. (2010). Longitudinal research: The theory, design, and analysis of change. *Journal of management*, 36(1), 94-120.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual-and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 94(1), 122-141.
- Prunas, A., Di Pierro, R., Huemer, J., & Tagini, A. (2019). Defense mechanisms, remembered parental caregiving, and adult attachment style. *Psychoanalytic Psychology*, 36(1), 64.
- Raineri, N., Paillé, P., & Morin, D. (2012). Organizational citizenship behavior: An intergenerational study. *Revue internationale de psychologie sociale*, 25(3), 147-177.
- Ravitz, P., Maunder, R., Hunter, J., Sthankiya, B., & Lancee, W. (2010). Adult attachment measures: A 25-year review. *Journal of Psychosomatic Research*, 69, 419-432.
- Richards, D. A., & Schat, A. C. (2011). Attachment at (not to) work: applying attachment theory to explain individual behavior in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 169-182.
- Rioux, S. M., & Penner, L. A. (2001). The causes of organizational citizenship behavior: a motivational analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1306-1314.
- Ryan, R. M., La Guardia, J. G., Solky Butzel, J., Chirkov, V., & Kim, Y. (2005). On the interpersonal regulation of emotions: Emotional reliance across gender, relationships, and cultures. *Personal Relationships*, 12, 145-163.

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Scrima, F. (2014). Comprendre l'attachement au travail pour agir sur le confort au travail. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 20(3), 295-310.
- Shirom, A. (2004). Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations. In D. Ganster, & P. L. Perewe (Eds.), *Research in Organizational Stress and Well-being* (Vol.3, pp. 135–165). Greenwich, CT: JAI Press.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7, 422-445.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of applied psychology*, 68(4), 653.
- Statistique Canada (2016). Caractéristiques de la santé mentale : Capacité à gérer le stress et les sources de stress. Document repéré à <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1310080201>
- St-Onge, S., Morin, D., & Morin, D. (2012). *Gestion de la performance*. Chenelière Éducation.
- Syna Desivilya, H., Sabag, Y., & Ashton, E. (2006). Prosocial tendencies in organizations: The role of attachment styles and organizational justice in shaping organizational citizenship behavior. *International Journal of Organizational Analysis*, 14(1), 22-42.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (5e Éd.). Boston, MA : Allyn & Bacon/Pearson Education.
- Turnipseed, D. L. (2016). Emotional Intelligence and OCB: The Moderating Role of Locus of Control. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2016, No. 1, p. 16143). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Vallerand, R. J. (2006). Les fondements de la psychologie sociale (2e éd.). *Montréal: Gaëtan Morin*.
- van Dierendonck, D. (2011). Servant leadership: A review and synthesis. *Journal of Management*, 37(4), 1228-1261.
- Walsh, J. J., Balint, M. G., SJ, D. R. S., Fredericksen, L. K., & Madsen, S. (2009). Predicting individual differences in mindfulness: The role of trait anxiety, attachment anxiety and attentional control. *Personality and Individual differences*, 46(2), 94-99.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*, 17(3), 601-617.
- Wu, C. H., & Parker, S. K. (2017). The role of leader support in facilitating proactive work behavior: A perspective from attachment theory. *Journal of Management*, 43(4), 10251049.
- Yip, J., Ehrhardt, K., Black, H., & Walker, D. O. (2018). Attachment theory at work: A review and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 39(2), 185-198.
- Zaghini, F., Biagioli, V., Prandi, C., Fida, R., & Sili, A. (2015). Nurses and organizational citizenship behavior: contribution to the Italian validation of the Podsakoff et al. scale. *La Medicina del lavoro*, 106(6), 460-471.
- Zhang, Y., Liu, X., Xu, S., Yang, L. Q., & Bednall, T. C. (2019). Why Abusive Supervision Impacts Employee OCB and CWB: A Meta-Analytic Review of Competing Mediating Mechanisms. *Journal of Management*, 0149206318823935.

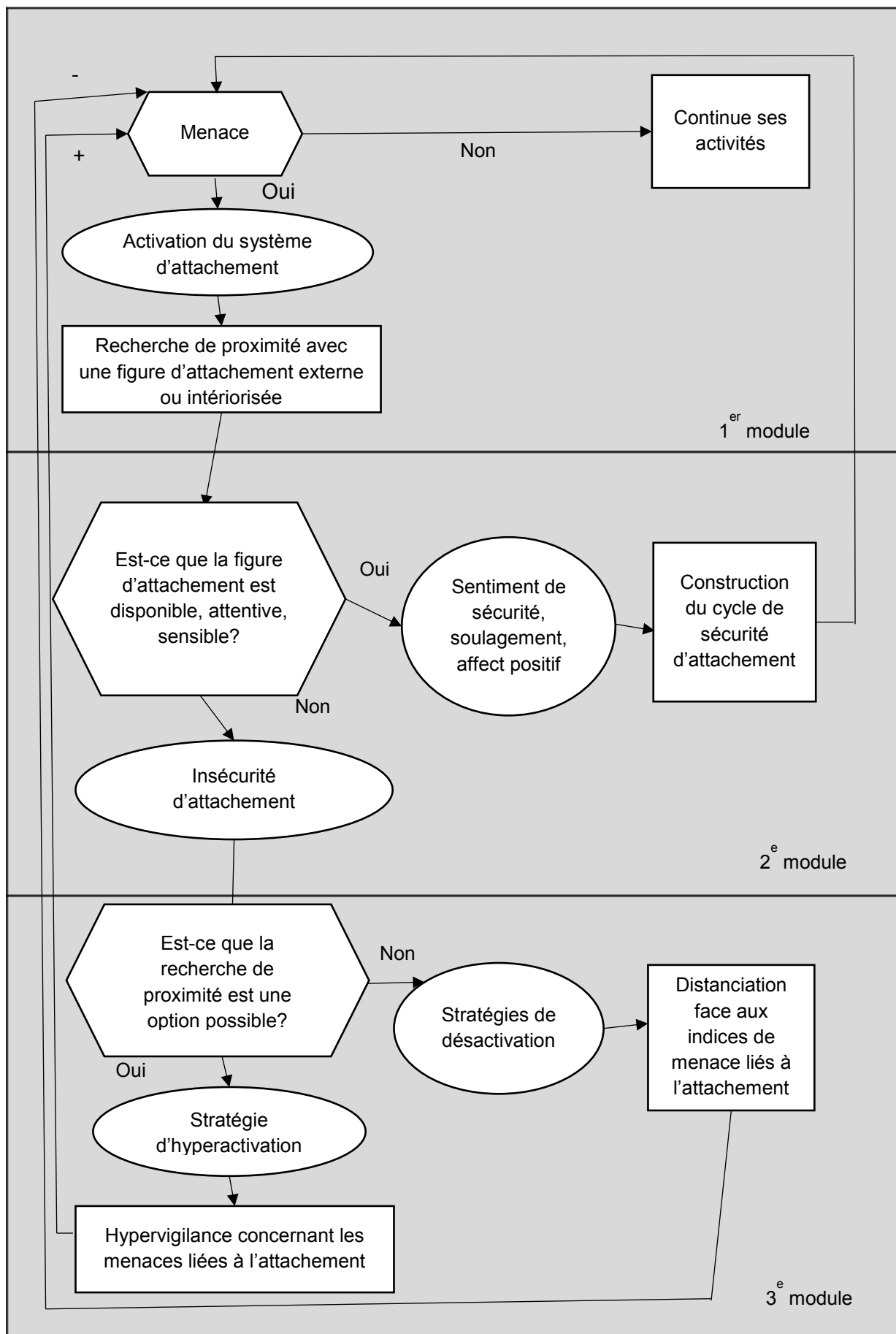


Figure 1. Modèle du système d'attachement de Mikulincer et Shaver (2016)

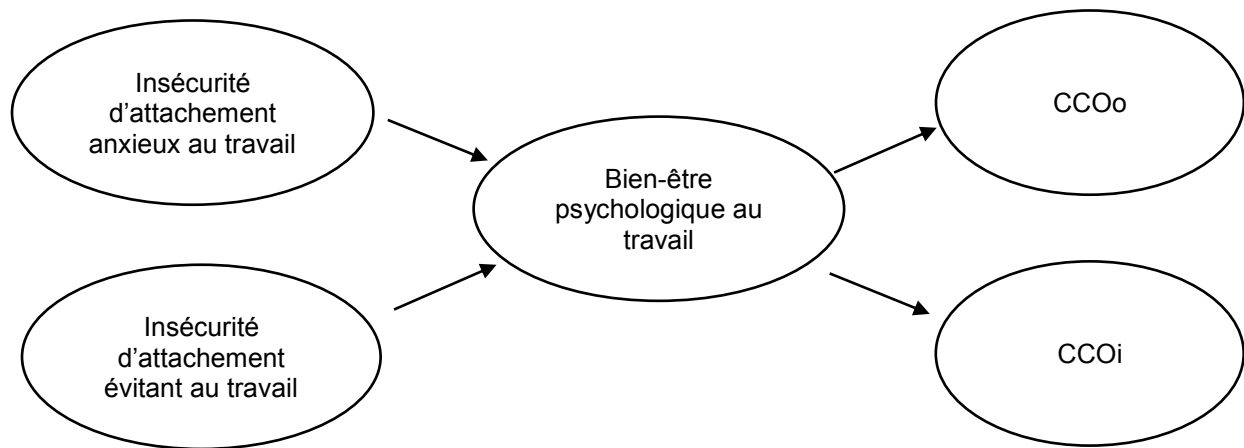


Figure 2. Modèle théorique proposé

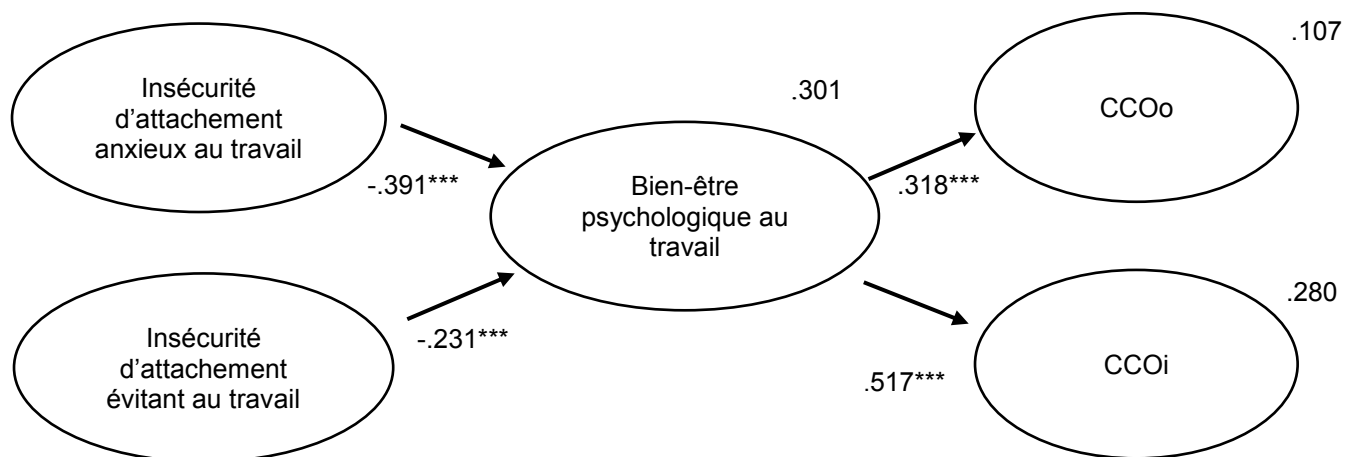


Figure 3. Modèle empirique retenu

Tableau 1

Statistiques descriptives et corrélations

Variables	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Genre	0,69	0,464									
2. Âge	29,99	9,888	-.02								
3. Niveau d'études	2,68	1,201	.19**	-.001							
4. Ancienneté dans l'organisation	4,516	5,658	-.13*	.60**	-.14*						
5. Ancienneté dans l'emploi	4,842	5,769	.03	.64**	-.13*	.57**					
6. Insécurité d'attachement anxieux au travail	2,318	1,185	-.03	-.14*	-.05	-.06	-.08				
7. Insécurité d'attachement évitant au travail	3,051	1,147	-.10	.001	-.12*	-.003	.04	.38**			
8. BÉPT	5,415	0,829	-.03	.08	-.02	-.001	.03	-.35**	-.28**		
9. CCOi	5,746	0,783	.14*	.21**	-.05	.01	0.13*	-.14*	-.16**	.40**	
10. CCOo	5,639	0,828	.02	.06	-.01	.10	.04	-.12*	-.17**	.34**	.38**

Note. Homme = 0, femme = 1. Diplôme d'études primaires = 1, études secondaires = 2, études collégiales = 3, baccalauréat = 4, maîtrise = 5, doctorat = 6.

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

Tableau 2

Indices d'ajustement des modèles testés

Modèles	χ^2	dl	χ^2/df	$\Delta \chi^2$	TLI	CFI	RMSEA (90% IC)
Modèle 1 – modèle théorique (sans les effets directs)	303,84	130	2,34	-	0,90	0,90	0,07 (0,06, 0,08)
Modèle 2 (avec les effets directs)	300,99	126	2,39	2,84	0,86	0,90	0,07 (0,06, 0,08)

Conclusion

Le contexte du travail crée un environnement propice aux interactions sociales. Il n'est donc pas surprenant que l'attachement permette de mieux comprendre certains comportements en emploi. Dans cette perspective, la présente étude réitère l'importance de considérer le caractère unique des travailleurs. Par la disponibilité à autrui et à soi ainsi que par l'écoute, les différents acteurs organisationnels seraient plus à même d'offrir un soutien utile aux autres. Une fois son besoin de sécurité psychologique répondu, la personne pourrait jouir plus facilement de conditions favorables aux expériences positives en emploi et au déploiement d'efforts supplémentaires de sorte à réaliser son plein potentiel.

À l'ère de l'industrie 4.0 et avec l'avènement de l'automatisation, Manyika et al. (2017) affirment que les personnes et la technologie doivent aujourd'hui travailler de concert pour exploiter et réaliser tout le potentiel de la robotique. Devant cet environnement changeant les règles du jeu, les figures qui sont significatives aujourd'hui pourraient être appelées à changer dans le futur. Dans l'optique de prendre en compte les défis de demain, d'autres études seront nécessaires pour la mise à jour des connaissances sur les insécurités d'attachement au travail, le BÊPT et les CCO.

Freud (1930) a un jour dit que la capacité à travailler efficacement est l'un des deux critères à prendre à compte pour juger de la santé mentale et du fonctionnement de l'individu, l'autre étant la capacité à aimer. Il apparaît donc très pertinent d'aller plus loin dans l'étude de l'attachement, un concept central chez l'être humain.

Références

- Allen, M. P. (2017). *Régulation de l'intimité au sein des relations conjugales : Vers des stratégies plus optimales* (Thèse de doctorat). Université de Montréal, Montréal, QC.
- Ainsworth, M. S., & Bowlby, J. (1991). An ethological approach to personality development. *American psychologist*, 46(4), 333.
- Becker, T. E. (2005). Potential problems in the statistical control of variables in organizational research: A qualitative analysis with recommendations. *Organizational Research Methods*, 8(3), 274-289.
- Bélair, S. (2018). *Effets indirects des insécurités d'attachement au travail sur la performance dans le rôle : examen de l'effet médiateur du bien-être psychologique au travail* (Thèse de doctorat). Université de Sherbrooke, Sherbrooke, QC.
- Belleville, K. (2017). *L'utilisation des forces au travail et les comportements proactifs et de citoyenneté organisationnelle : examen du rôle médiateur du bien-être subjectif*. (Thèse de doctorat). Université de Sherbrooke, Sherbrooke, QC.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *Academy of management review*, 27(4), 505-522.
- Bowlby, J. (1969). *Attachment and loss: Attachment (vol. 1)* (Vol. 969). New York, NY : Basic Books.
- Bowlby, J. (1973). *Attachment and loss: Vol. 2. Separation: anxiety and anger*. New York, NY : Basic Books.
- Bowlby, J. (1982). *Attachment and loss: Volume 1. Attachment (2e Éd.)*. New York, NY : Basic Books. (Version originale publiée en 1969)
- Bradford, S. A., Feeney, J. A., & Campbell, L. (2002). Links between attachment orientations and dispositional and diary-based measures of disclosure in dating couples: A study of actor and partner effects. *Personal Relationships*, 9(4), 491-506.
- Brassard, A., Péloquin, K., Dupuy, E., Wright, J., & Shaver, P. R. (2012). Romantic attachment insecurity predicts sexual dissatisfaction in couples seeking marital therapy. *Journal of Sex & Marital Therapy*, 38(3), 245-262.
- Brassard, A., Shaver, P. R., & Lussier, Y. (2007). Attachment, sexual experience, and sexual pressure in romantic relationships: à dyadic approche. *Personal Relationships*, 14(3), 475-493.
- Brennan, K. A., Clark, C. L., & Shaver, P. R. (1998). Self-report measurement of adult attachment: An integrative overview. Dans Simpson, J. A., & Rholes, W. S. E. (1998). *Attachment theory and close relationships*. Guilford Press.

- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of management Review*, 11(4), 710-725.
- Byrne, B. M. (2013). *Structural equation modeling with LISREL, PRELIS, and SIMPLIS: Basic concepts, applications, and programming*. Psychology Press.
- Cassidy, J., & Kobak, R. R. (1988). Avoidance and its relation to other defensive processes. *Clinical implications of attachment*, 1, 300-323.
- Cetin, S., Gürbüz, S., & sert, M. (2015). A meta-analysis of the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior: Test of potential moderator variables. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 27(4), 281-303.
- Chang, C. H., Johnson, R. E., & Yang, L. Q. (2007). Emotional strain and organizational citizenship behaviours: A meta-analysis and review. *Work & Stress*, 21(4), 312-332.
- Chiaburu, D. S., Oh, I. S., Berry, C. M., Li, N., & Gardner, R. G. (2011). The five-factor model of personality traits and organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 96(6), 1140.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: à quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel psychology*, 64(1), 89-136.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, N.J. : L. Erlbaum Associates.
- Collins, N. L., & Read, S. J. (1990). Adult attachment, working models, and relationship quality in dating couples. *Journal of personality and social psychology*, 58(4), 644-663.
- Dagenais-Desmarais, V. (2010). *Du bien-être psychologique au travail: Fondements théoriques, conceptualisation et instrumentation du construit*. (Thèse de doctorat) Université de Montréal, Montréal, QC.
- Dubé, J., Malo, M., Coucy, F., & Montani, F. (2017). Perspective positive de la santé psychologique au travail: effets des ressources organisationnelles et individuelles sur l'engagement professionnel. Dans Van Daele, A., Hellemans, C., & Casini, *Bien-être et diversité des situations de travail tome 2* (p.141-153). Paris, France : L'harmattan.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. sage.
- Fiske, S. (2008). *Psychologie sociale* (1re éd.). Paris, France : De Boeck Supérieur.
- Flores, P. J. (2004). *Addiction as an attachment disorder*. Jason Aronson.
- Freud, S. (1930). Civilization and its discontents (J. Riviere, Trans.).

- Gallup (2013). State of the American workplace report : Employee engagement insights for U.S. business leaders. Repéré à <http://www.gallup.com/services/176708/state-americanworkplace.aspx>
- Gallup (2017). State of the American Workplace report : A Shift in managing performance. Repéré à <https://news.gallup.com/reports/199961/7.aspx>
- Gorgievski, M. J., & Hobfoll, S. E. (2008). Work can burn us out or fire us up: Conservation of resources in burnout and engagement. Dans Halbesleben, J. R. (2008). *Handbook of stress and burnout in health care*. Nova Science Publishers.
- Gilbert, M. H., Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2011). Validation d'une mesure de santé psychologique au travail. *Revue européenne de psychologie appliquée/European Review of Applied Psychology*, 61(4), 195-203.
- Gilbert, M.H., Malo, M. (2017, Mai). *Psychological Health at Work: A measurement scale validation*. Communication présentée au 18^e congrès de l'European Association of Work and Organizational Psychology, Dublin, Irlande.
- Girard, S. (2019). *Insécurités d'attachement au travail et sentiment d'efficacité personnelle du coaché : effet médiateur de l'alliance en contexte de coaching*. (Mémoire doctoral). Université de Sherbrooke, Sherbrooke, QC.
- Halbesleben, J. R. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 8(1), 102-117.
- Harms, P. D., Bai, Y., & Han, G. H. (2016). How leader and follower attachment styles are mediated by trust. *human relations*, 69(9), 1853-1876.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis : A regression-based approach*. New York, NY : The Guilford Press
- Hazan, C., & Shaver, P. R. (1990). Love and work: An attachment-theoretical perspective. *Journal of Personality and social Psychology*, 59(2), 270-280.
- Heinze, J. E., Cook, S. H., Wood, E. P., Dumadag, A. C., & Zimmerman, M. A. (2018). Friendship attachment style moderates the effect of adolescent exposure to violence on emerging adult depression and anxiety trajectories. *Journal of youth and adolescence*, 47(1), 177-193.
- Horizons de politiques Canada (2018). *La prochaine génération d'enjeux mondiaux émergents : perspective 2030 d'Horizons sur les possibilités de recherche / préparé pour le Conseil de recherches en sciences humaines* (Publication no PH4-180/2018F-PDF). Repéré à <https://horizons.gc.ca/fr/2018/10/19/la-prochaine-generation-denjeux-mondiaux-emergents/>
- Hu, L.-T., & Bentler, P. M. (1995). Evaluating model fit. Dans Hoyle, R. H. (1995). *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications*. Sage.

- James, L. R., Mulaik, S. A., & Brett, J. M. (2006). A tale of two methods. *Organizational research methods*, 9(2), 233-244.
- Jones, K. C., Welton, S. R., Oliver, T. C., & Thoburn, J. W. (2011). Mindfulness, spousal attachment, and marital satisfaction: A mediated model. *The Family Journal*, 19(4), 357-361.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, 3rd edn Guilford Press. New York.
- Kozlowski, S. W. (Ed.). (2012). *The Oxford handbook of organizational psychology* (Vol. 1). Oxford University Press.
- Landen, S. M., & Wang, C. C. D. (2010). Adult attachment, work cohesion, coping, and psychological well-being of firefighters. *Counselling Psychology Quarterly*, 23(2), 143-162.
- La Guardia, J. G., & Patrick, H. (2008). Self-determination theory as a fundamental theory of close relationships. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 201.
- La Guardia, J. G., Ryan, R. M., Couchman, C. E., & Deci, E. L. (2000). Within-person variation in security of attachment: a self-determination theory perspective on attachment, need fulfillment, and well-being. *Journal of personality and social psychology*, 79(3), 367-384.
- Lee, C. C., Lin, Y. H., Huang, H. C., Huang, W. W., & Teng, H. H. (2015). The effects of task interdependence, team cooperation, and team conflict on job performance. *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 43(4), 529-536.
- Lee, H., Yang, S. B., & Koo, C. (2019). Exploring the effect of Airbnb hosts' attachment and psychological ownership in the sharing economy. *Tourism Management*, 70, 284-294.
- Lin, Y. C., Yu, C., & Yi, C. C. (2014). The effects of positive affect, person-job fit, and well-being on job performance. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 42(9), 1537-1547.
- Little, T. D., Cunningham, W. A., Shahar, G., & Widaman, K. F. (2002). To parcel or not to parcel: Exploring the question, weighing the merits. *Structural equation modeling*, 9(2), 151-173.
- Little, L. M., Nelson, D. L., Wallace, J. C., & Johnson, P. D. (2011). Integrating attachment style, vigor at work, and extra-role performance. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 464-484.

- Littman-Ovadia, H., Lavy, S., & Boiman-Meshita, M. (2016). When theory and research collide: Examining correlates of signature strengths use at work. *Journal of Happiness Studies*.
- Low, R. S., Overall, N. C., Cross, E. J., & Henderson, A. M. (2018). Emotion regulation, conflict resolution, and spillover on subsequent family functioning. *Emotion*.
- Lussier, Y., Brassard, A., Valois, P., & Sabourin, S. (2000). Les variables reliées à l'emploi comme déterminants de la satisfaction conjugale. *La qualité de la vie au travail dans les années*, 1098-1106.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39(1), 99-128.
- Main, M. (1995). Adult attachment classification system. *Behavior and the development of representational models of attachment: Five methods of assessment*.
- Malo, M., Lachance., & Gilbert, M. H. (accepté, 2018). Comment mesurer l'attachement autravail? Appui à la conceptualisation bidimensionnelle. *Communication orale présentée au 20^e Congrès de l'Association internationale de psychologie du travail et de la langue française*, Juillet, France.
- Manyika, J., Lund, S., Chui, M., Bughin, J., Woetzel, J., Batra, P., ... & Sanghvi, S. (2017). Jobs lost, jobs gained: Workforce transitions in a time of automation. *McKinsey Global Institute*.
- Marsh, H. W., & Hocevar, D. (1985). Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: First-and higher order factor models and their invariance across groups. *Psychological bulletin*, 97(3), 562.
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017). Are the emotionally intelligent good citizens or counterproductive? A meta-analysis of emotional intelligence and its relationships with organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Personality and Individual Differences*, 116, 144-156.
- Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2007). *Attachment in adulthood: Structure, dynamics, and change*. Guilford Press.
- Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2016). *Attachment in Adulthood, Second Edition : Structure, Dynamics, and Change*. New York: The Guilford Press.
- Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2005). Attachment theory and emotions in close relationships: Exploring the attachment-related dynamics of emotional reactions to relational events. *Personal Relationships*, 12(2), 149-168.
- Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2019). An attachment perspective on family relations. Dans Fiese, B. H., Celano, M. E., Deater-Deckard, K. E., Jouriles, E. N., &

- Whisman, M. A. (2019). *APA handbook of contemporary family psychology: Foundations, methods, and contemporary issues across the lifespan, Vol. 1*. American Psychological Association.
- Miles, M., & Huberman, A. (1994). *Qualitative data analysis : an expanded sourcebook*. (2e éd.). Beverly Hill ; CA : SAGE Publications.
- Ministère de la justice (2018). *Loi sur le cannabis* (Publication no L.C. 2018, ch. 16). Repéré à <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-24.5/>
- Motowidlo, S. J. (2000). Some basic issues related to contextual performance and organizational citizenship behavior in human resource management. *Human Resource Management Review*, 10(1), 115-126.
- Neustadt, E. A., Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2011). Attachment at work and performance. *Attachment & human development*, 13(5), 471-488.
- Nohe, C., & Hertel, G. (2017). Transformational leadership and organizational citizenship behavior: A meta-analytic test of underlying mechanisms. *Frontiers in psychology*, 8, 1364.
- Ocampo, L., Acedillo, V., Bacunador, A. M., Balo, C. C., Lagdameo, Y. J., & Tupa, N. S. (2018). A historical review of the development of organizational citizenship behavior (OCB) and its implications for the twenty-first century. *Personnel Review*, 47(4), 821-862.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of applied psychology*, 71(3), 492.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/DC Heath and Com.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human performance*, 10(2), 85-97.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel psychology*, 48(4), 775-802.
- Paetzold, R. L. (2015). Attachment theory in organizational settings. Dans Simpson, J. A., & Rholes, W. S. (Eds.). (2015). *Attachment theory and research: New directions and emerging themes*. Guilford Publications.
- Paiement, A.M., Malo, M., & Gilbert, M.H. (accepté, 2018). La performance en emploi : validation francophone de l'échelle de Williams et Anderson. *Communication orale présentée au 20e Congrès de l'Association internationale de psychologie du travail et de langue française*, Juillet, France.
- Palmieri, A., Kleinbub, J. R., Calvo, V., Benelli, E., Messina, I., Sambin, M., & Voci, A. (2018). Attachment-security prime effect on skin-conductance synchronization in psychotherapists: An empirical study. *Journal of counseling psychology*, 65(4), 490.

- Park, H. I., Beehr, T. A., Han, K., & Grebner, S. I. (2012). Demands-abilities fit and psychological strain: Moderating effects of personality. *International Journal of Stress Management*, 19(1), 1.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods*. (3e éd.). Thousand Oaks, Ca : SAGE Publications.
- Peiró, J. M., Kozusznik, M. W., Rodríguez-Molina, I., & Tordera, N. (2019). The Happy-Productive Worker Model and Beyond: Patterns of Wellbeing and Performance at Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(3), 479.
- Peterson, C., & Park, N. (2006). Character strengths in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 27(8), 1149-1154.
- Ployhart, R. E., & Vandenberg, R. J. (2010). Longitudinal research: The theory, design, and analysis of change. *Journal of management*, 36(1), 94-120.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-141.
- Prunas, A., Di Pierro, R., Huemer, J., & Tagini, A. (2019). Defense mechanisms, remembered parental caregiving, and adult attachment style. *Psychoanalytic Psychology*, 36(1), 64.
- Raineri, N., Paillé, P., & Morin, D. (2012). Organizational citizenship behavior: An intergenerational study. *Revue internationale de psychologie sociale*, 25(3), 147-177.
- Richards, D. A., & Schat, A. C. (2011). Attachment at (not to) work: applying attachment theory to explain individual behavior in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 169-182.
- Rioux, S. M., & Penner, L. A. (2001). The causes of organizational citizenship behavior: a motivational analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1306-1314.
- Ryan, R. M., La Guardia, J. G., Solky Butzel, J., Chirkov, V., & Kim, Y. (2005). On the interpersonal regulation of emotions: Emotional reliance across gender, relationships, and cultures. *Personal Relationships*, 12, 145-163.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Scrima, F. (2014). Comprendre l'attachement au travail pour agir sur le confort au travail. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 20(3), 295-310.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7, 422-445.

- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of applied psychology*, 68(4), 653.
- Statistique Canada (2016). Caractéristiques de la santé mentale : Capacité à gérer le stress et les sources de stress. Document repéré à <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1310080201>
- St-Onge, S., Morin, D., & Morin, D. (2012). *Gestion de la performance*. Chenelière Éducation.
- Syna Desivilya, H., Sabag, Y., & Ashton, E. (2006). Prosocial tendencies in organizations: The role of attachment styles and organizational justice in shaping organizational citizenship behavior. *International Journal of Organizational Analysis*, 14(1), 22-42.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (5e Éd.). Boston, MA : Allyn & Bacon/Pearson Education.
- Vallerand, R. J. (2006). Les fondements de la psychologie sociale (2e éd.). *Montréal: Gaëtan Morin*.
- van Dierendonck, D. (2011). Servant leadership: A review and synthesis. *Journal of Management*, 37(4), 1228-1261.
- Walsh, J. J., Balint, M. G., SJ, D. R. S., Fredericksen, L. K., & Madsen, S. (2009). Predicting individual differences in mindfulness: The role of trait anxiety, attachment anxiety and attentional control. *Personality and Individual differences*, 46(2), 94-99.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human resource management review*, 12(2), 173-194.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*, 17(3), 601-617.
- Wright, T. A. (2010). Much More than Meets the Eye:: The Role of Psychological Well-being in Job Performance, Employee Retention and Cardiovascular Health. *Organizational Dynamics*, 39(1), 13-23.
- Wright, T. A., & Huang, C. C. (2012). The many benefits of employee well-being in organizational research. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1188-1192.
- Wu, C. H., & Parker, S. K. (2017). The role of leader support in facilitating proactive work behavior: A perspective from attachment theory. *Journal of Management*, 43(4), 10251049.
- Yip, J., Ehrhardt, K., Black, H., & Walker, D. O. (2018). Attachment theory at work: A review and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 39(2), 185-198

- Zaghini, F., Biagioli, V., Prandi, C., Fida, R., & Sili, A. (2015). Nurses and organizational citizenship behavior: contribution to the Italian validation of the Podsakoff et al. scale. *La Medicina del lavoro*, 106(6), 460-471.
- Zhang, Y., Zhang, L., Liu, G., Duan, J., Xu, S., & Cheung, M. W. L. (2019). How Does Ethical Leadership Impact Employee Organizational Citizenship Behavior?. *Zeitschrift für Psychologie*

Appendice A

Certificat éthique

CERTIFICAT D'ÉTHIQUE

Titre du projet : Étude sur les déterminants de la santé psychologique au travail et de la performance en emploi

Projet subventionné ☒ Projet non subventionné ☐ Projet de maîtrise ou de doctorat ☒

Organisme subventionnaire : MITACS

Nom de l'étudiante ou de l'étudiant : Sophie Bélair et Irène Samson

Nom de la directrice ou du directeur :

Nom du ou de la responsable : Marie Malo

DÉCISION : Favorable ☒ Unanime ☒ Majoritaire ☐
 Défavorable ☐ Unanime ☐ Majoritaire ☐

DÉCISION DIFFÉRÉE : ☐

SUIVI ÉTHIQUE :

6 mois ☐ 1 an ☒

ou

sous la responsabilité de la directrice ou du directeur du projet ☐

COMMENTAIRES :

Olivier Laverdière
Président du comité d'éthique de la recherche
Lettres et sciences humaines

Date : 30 novembre 2015

Appendice B

Formulaire de consentement et courriels d'invitation



FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

Vous êtes invité(e) à participer à un projet de recherche. Le présent document vous renseigne sur les modalités de ce projet. En répondant au questionnaire qui suit, vous consentez à participer à cette recherche. Pour vos dossiers, vous pourrez imprimer et télécharger une copie complète du présent formulaire.

Titre du projet

Étude sur les déterminants sur la santé psychologique au travail et de la performance en emploi

Personnes responsables du projet

Le projet sera réalisé sous la direction de Marie Malo, psychologue et professeure au Département de psychologie de l'Université de Sherbrooke, et de Marie-Hélène Gilbert, psychologue et professeure au Département de management de l'Université Laval. L'équipe de recherche sera également composée d'assistants de recherche (Université de Sherbrooke), dont les étudiants Sophie Bélair, Irène Samson, Thomas Aubin et Véronique Lachance. Pour toute information supplémentaire ou tout problème relié au projet de recherche, vous pouvez joindre la responsable aux coordonnées suivantes :

Marie Malo : Tél. : 819-821-8000, poste 65950

1-800-267-8337, poste 65950 (sans frais)

Courriel : Marie.Malo@usherbrooke.ca

Objectifs du projet

Ce projet vise à étudier certains facteurs individuels et propres à l'environnement de travail qui peuvent exercer un rôle sur la santé psychologique au travail et sur des comportements de performance en emploi.

Raison et nature de la participation

Votre participation consiste à répondre à un questionnaire d'environ 15 minutes. Vous aurez à répondre à des questions se rapportant à vos expériences et à votre vécu au travail.

Avantages pouvant découler de la participation.

Votre participation contribuera à l'avancement des connaissances scientifiques sur la santé psychologique au travail ainsi que sur la performance en emploi. Advenant d'abord et avant tout que l'ensemble des conditions précisées dans ce formulaire vous convienne et que vous acceptiez de participer à la recherche, vous serez également admissible à un tirage où vous courez la chance de gagner un iPad mini (valeur approximative de 400\$; environ 1 chance sur 1350), une fois le questionnaire rempli au complet.

Modalités pour le tirage

Lorsque vous aurez rempli le questionnaire, vous aurez la possibilité d'inscrire vos informations personnelles (prénom, nom et courriel) pour participer au tirage. Ce n'est pas nécessaire de laisser vos coordonnées si vous ne souhaitez pas participer au tirage. Le tirage aura lieu à l'Université de Sherbrooke, le jeudi 15 septembre 2016, devant témoin. Le/la gagnant(e) sera contacté(e) par courriel. Vos informations personnelles (prénom, nom et courriel) seront conservées dans un fichier séparé des réponses aux questions du questionnaire. Ce fichier sera protégé par un mot de passe. Il sera ainsi possible de demander la suppression des informations personnelles fournies, mais pas la suppression des réponses aux questionnaires considérant qu'il ne sera pas possible de relier vos réponses au questionnaire à vos informations personnelles. Le fichier comportant vos informations personnelles sera détruit à la suite du tirage.

Inconvénients et risques pouvant découler de la participation

Votre participation à la recherche ne devrait pas comporter d'inconvénients significatifs, si ce n'est le fait de donner de votre temps. Cependant, il est possible que lorsque vous réfléchissez à votre expérience de travail, vous viviez un certain malaise ou des périodes d'inconfort. Si c'est le cas et que vous souhaitez obtenir plus de soutien, nous vous invitons à consulter les références suivantes :

Ordre des psychologues du Québec

Tél. : 1-800-363-2644

Site Internet : <http://www.ordrepsy.qc.ca>

Tel-Aide : ligne d'écoute gratuite

Tél. : 514-935-1101

Droit de retrait sans préjudice de la participation

Votre participation est grandement appréciée. Toutefois, si pour quelque raison que ce soit, vous ne désirez plus participer à cette étude, vous êtes entièrement libre de le faire. Vous êtes également libre d'y mettre fin sans avoir à justifier votre décision ni à subir de préjudices de quelque nature que ce soit. En cas de retrait, vous n'avez qu'à fermer la fenêtre de votre navigateur sans terminer le sondage. Les données entrées seront ainsi automatiquement effacées.

Confidentialité, partage, surveillance et publications

Tous les renseignements recueillis au cours du projet de recherche demeureront confidentiels. Les données seront recueillies via le logiciel en ligne *SimpleSondage*. Cette plate-forme Web utilise des niveaux élevés de sécurité. Les informations concernant les mesures de sécurité peuvent être consultées à l'adresse suivante : <http://www.simplesondage.com/simplesondage/securite/>.

Les résultats de ce projet de recherche seront traités dans le cadre de thèses de doctorat et seront publiés dans des revues scientifiques et diffusés dans des communications scientifiques. Toutefois, **aucune information**, publication ou communication scientifique **ne permettra de vous identifier**.

De plus, les données utilisées par les chercheurs seront protégées par mot de passe en tout temps. L'ensemble des données sera détruit après une période de cinq ans suivant la publication des articles en respect des exigences de certaines revues scientifiques.

Surveillance des aspects éthiques et identification du président du Comité d'Éthique de la Recherche en Lettres et Sciences Humaines

Le Comité d'Éthique de la Recherche en Lettres et Sciences Humaines a approuvé ce projet de recherche et en assure le suivi. De plus, il approuvera au préalable toute révision et toute modification apportée au formulaire d'information et de consentement, ainsi qu'au protocole de recherche.

Vous pouvez parler de tout problème éthique concernant les conditions dans lesquelles se déroule votre participation à ce projet avec un des responsables du projet ou expliquer vos préoccupations à M. Olivier Laverdière, président du Comité d'Éthique de la Recherche des

Lettres et Sciences Humaines, en communiquant par l'intermédiaire de son secrétariat au numéro suivant : 819-821-8000 (1-800-267-8337) poste 62644, ou par courriel à : cer_lsh@USherbrooke.ca.

Consentement libre et éclairé

Je déclare avoir lu et compris le présent formulaire de consentement associé à ce projet de recherche. Je comprends la nature et le motif de ma participation au projet. En cliquant sur le bouton « J'accepte », je consens librement à participer au projet.

Déclaration de responsabilité

Nous, Marie Malo, Marie-Hélène Gilbert, chercheuses principales de l'étude, déclarons que nous sommes responsables du déroulement du présent projet de recherche. Nous nous engageons à respecter les obligations énoncées dans le présent formulaire.

Objet : Participation à une étude sur les déterminants de la santé psychologique au travail et la performance en emploi!

Bonjour,

Je me nomme [Insérer votre nom], et je mène actuellement une étude en collaboration avec les professeurs Marie Malo et Marie-Hélène Gilbert sur les déterminants de la santé organisationnelle.

Je vous invite à remplir un questionnaire en ligne (environ 15 minutes). L'accueil du sondage vous informera des détails du projet et vous aurez à donner votre consentement à participer à l'étude avant de remplir le questionnaire. **Toutes vos réponses demeureront confidentielles.**

En plus de contribuer à l'avancement des connaissances scientifiques, votre participation, si vous le souhaitez, vous fera courir la chance de gagner un iPad mini (valeur approximative de 400\$; environ 1 chance sur 1350) qui sera tiré parmi les participants au projet de recherche.

NOTE : Il ne s'agit en aucun cas d'une démarche de marketing. Je n'ai rien à vous vendre et votre adresse courriel ne sera jamais divulguée à qui que ce soit.

Votre participation est très précieuse pour la réussite de notre étude!

Si vous souhaitez participer, voici le lien vers le questionnaire (copier\coller dans votre navigateur) : (LIEN)

Comme l'étude nécessite beaucoup de répondants, je fais appel à vous pour compléter l'étude, mais également pour faire passer l'invitation au plus grand nombre de personnes possibles dans votre réseau de contacts. Vous n'avez qu'à copier-coller l'exemple de courriel situé après les signatures.

En vous remerciant grandement de votre participation,

Marie Malo, Ph.D.

Professeure adjointe

Département de psychologie | Université de Sherbrooke

Marie.Malo@usherbrooke.ca

Marie-Hélène Gilbert, Ph.D.

Professeure adjointe

Département de management | Université Laval

Marie-Helene.Gilbert@fsa.ulaval.ca

Nom de l'étudiant

Statut

Objet : Participation à une étude sur les déterminants de la santé psychologique au travail et la performance en emploi!

Bonjour,

J'ai récemment été contacté(e) par une équipe de chercheurs qui mène actuellement une étude en collaboration avec les professeures Marie Malo et Marie-Hélène Gilbert sur les déterminants de la santé au travail.

La participation consiste à remplir un questionnaire en ligne (environ 15 minutes). L'accueil du sondage informe des détails du projet et demande le consentement à participer à l'étude avant de remplir le questionnaire. **Toutes les réponses demeureront confidentielles.**

En plus de contribuer à l'avancement des connaissances scientifiques, le fait de participer offre la possibilité de prendre part à un tirage d'un iPad mini (valeur approximative de 400\$; environ 1 chance sur 1350) qui sera tiré parmi les participants au projet de recherche.

NOTE : Il ne s'agit en aucun cas d'une démarche de marketing. Les chercheurs n'ont rien à vendre et les adresses courriel ne seront jamais divulguées à qui que ce soit.

Notre participation est très précieuse pour la réussite de leur étude!

Si vous souhaitez participer, voici le lien vers le questionnaire (copier\coller dans le navigateur) : (LIEN)

Comme l'étude nécessite beaucoup de répondants, les chercheurs nous invitent à remplir le questionnaire et à faire passer l'invitation au plus grand nombre de personnes possibles. Il suffit de copier-coller le présent courriel.

Voici les coordonnées des chercheuses principales :

Marie Malo, Ph.D.

Professeure adjointe

Département de psychologie | Université de Sherbrooke

Marie.Malo@usherbrooke.ca

Marie-Hélène Gilbert, Ph.D.

Professeure adjointe cheminement en psychologie organisationnelle

Département de management | Université Laval

Marie-Helene.Gilbert@fsa.ulaval.ca

En vous remerciant grandement de votre participation!

Appendice C

Questionnaire

QUESTIONS SOCIODÉMOGRAPHIQUES

Quel âge avez-vous?

Genre

- ☐ Femme
- ☐ Homme

Quel est votre plus haut niveau d'étude?

- ☐ Diplôme d'études primaires
- ☐ Diplôme d'études secondaires
- ☐ Diplôme d'études collégiales
- ☐ Baccalauréat
- ☐ Maîtrise
- ☐ Doctorat

Occupez-vous un emploi présentement?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Quelle est votre position dans l'organisation?

- ☐ Employé
- ☐ Chef/superviseur
- ☐ Directeur
- ☐ Exécutif

Depuis combien d'années travaillez-vous dans l'organisation?

Depuis combien d'années faites-vous le travail que vous effectuez présentement?

**MESURE DES COMPORTEMENTS DE CITOYENNETE
ORGANISATIONNELLE**

Consigne : Encerchez le chiffre qui correspond le mieux à votre réalité.

Fortement en désaccord	En désaccord	Plutôt en désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	Plutôt en accord	En accord	Fortement en accord
1	2	3	4	5	6	7

Item		Ancrage							
1.	J'aide les autres qui ont été absents.	1	2	3	4	5	6	7	
2.	Je prends le temps d'écouter les problèmes et préoccupations de mes collègues.	1	2	3	4	5	6	7	
3.	Je fais des efforts considérables pour aider les nouveaux employés.	1	2	3	4	5	6	7	
4.	Je m'intéresse personnellement aux autres employés.	1	2	3	4	5	6	7	
5.	Je transmets l'information à mes collègues.	1	2	3	4	5	6	7	
6.	Mon assiduité au travail est supérieure à la norme.	1	2	3	4	5	6	7	
7.	Je protège la propriété organisationnelle.	1	2	3	4	5	6	7	
8.	J'adhère aux règles informelles conçues pour maintenir l'ordre dans l'organisation.	1	2	3	4	5	6	7	

MESURE DE L'ATTACHEMENT AU TRAVAIL

Consignes :

Ce questionnaire mesure la qualité de la relation au travail. Merci de remplir le questionnaire suivant en choisissant une seule réponse. Pour chaque proposition, évaluez votre qualité relationnelle au travail en indiquant votre accord sur une échelle allant de 1 (fortement en désaccord) à 7 (fortement en accord). Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses.

Fortement en désaccord	En désaccord	Plutôt en désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	Plutôt en accord	En accord	Fortement en accord
1	2	3	4	5	6	7

Item		Ancrage							
1.	Il m'est difficile de me reposer sur mes collègues.	1	2	3	4	5	6	7	
2.	Mes collègues de travail ne sont jamais là quand j'ai besoin d'eux.	1	2	3	4	5	6	7	
3.	Je sais que je peux compter sur mes collègues en cas de besoin.	1	2	3	4	5	6	7	
4.	Il m'est difficile de faire totalement confiance à mes collègues.	1	2	3	4	5	6	7	
5.	L'idée d'être délaissé(e) par mes collègues de travail m'inquiète quelquefois.	1	2	3	4	5	6	7	
6.	Mon désir de relation fusionnelle fait parfois fuir mes collègues.	1	2	3	4	5	6	7	
7.	J'ai souvent peur que mes collègues me rejettent.	1	2	3	4	5	6	7	

MESURE DU BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

Consigne : Encerchez le chiffre qui correspond le mieux à votre réalité.

Jamais	Presque jamais	Rarement	Parfois	Fréquemment	Presque toujours	Toujours
1	2	3	4	5	6	7

Ces temps-ci, dans mon emploi :

Item		Ancrage						
1.	J'ai le goût d'entreprendre plein de choses.	1	2	3	4	5	6	7
2.	Je me sens apprécié des autres.	1	2	3	4	5	6	7
3.	J'ai des buts.	1	2	3	4	5	6	7
4.	Je demeure moi-même avec quiconque.	1	2	3	4	5	6	7
5.	Je trouve mon travail stimulant.	1	2	3	4	5	6	7
6.	J'ai du plaisir dans mes relations.	1	2	3	4	5	6	7
7.	Je me sens énergique.	1	2	3	4	5	6	7
8.	J'ai un bon moral.	1	2	3	4	5	6	7
9.	Je me sens équilibré émotionnellement.	1	2	3	4	5	6	7

Appendice D

Normes de la revue québécoise de psychologie

NORMES DE PUBLICATION DÉTAILLÉES
REVUE QUÉBÉCOISE DE PSYCHOLOGIE
(révision effectuée en juin 2011)

Informations générales

1. Les manuscrits sont soumis via le site Web de la revue (<http://www.rqpsy.qc.ca>)
2. Les textes doivent respecter les normes habituelles de présentation des écrits scientifiques. Ils doivent être rédigés à double interligne sur format lettre et sont accompagnés d'un résumé rédigé en *français* et en *anglais*, des mots clés en *français* et en *anglais* ainsi que du titre en *français* et en *anglais*. Les textes comptent un *maximum de 25 pages* (à 2800 caractères et espaces compris par page)
3. Le texte final en traitement de texte (doc, doc.x) doit être téléversé sur le site de la Revue.
4. La première page indique le titre (en français et en anglais), le nom de l'auteur (ou des auteurs), l'endroit où il(s) travaille(nt) ainsi que leurs coordonnées détaillées (numéros de téléphone, de télécopieur, courriel). La page qui suit donne uniquement le titre, les résumés et mots clés (en français et en anglais). Le texte proprement dit commence donc à la troisième page.
5. Une seule adresse de correspondance sera imprimée (p. ex., Adresse de correspondance : Nom, fonction, service, organisme, adresse postale. Téléphone. Télécopieur. Courriel). Néanmoins, les adresses des autres auteurs sont essentielles pour les éventuels contacts lors du processus d'édition et de mise en ligne.
6. Une seule affiliation par auteur sera publiée (l'affiliation principale).

La qualité du français

Les articles doivent être rédigés dans une langue correcte et accessible à la majorité des lecteurs et lectrices (professionnelles et professionnels qui ont régulièrement recours à la psychologie dans l'exercice de leur profession). Les citations provenant d'auteurs de langue anglaise doivent être traduites en français. Si la traduction d'un terme technique pose problème, il est alors indiqué d'écrire le terme original entre parenthèses, à côté de la traduction qu'on en fait. Tout terme provenant d'une langue étrangère doit être en italiques. Les titres d'ouvrage ou de test doivent être mis en italiques.

Marges	en pouces	en cm
Haut :	1,00	2,54
Bas :	1,00	2,54
Gauche :	1,00	2,54
Droite :	1,00	2,54
 Pied de page :	 0,75	 1,90

Caractères : Arial 10

Titre de l'article en français : 10 points, majuscules, gras et ne comportant pas plus de 15 mots
Titre abrégé en français (Running head) : 10 points, minuscules, gras et ne comportant pas plus de 50 caractères et espaces

Titre de l'article en anglais : 10 points, majuscules, gras et ne comportant pas plus de 15 mots

Le nom de l'auteur ou des auteurs et appartenance

Ex. : Colette JOURDAN-IONESCU (en 10 pts)
Université du Québec à Trois-Rivières (en 10 pts)

Début des paragraphes par un retrait négatif de 0,4 pouces (0,63 cm)

Niveaux de titre : Les titres ne doivent pas être des phrases (donc ne comportent pas de verbe)

- 1^{er} niveau de titre : Caractères : 10 pts, majuscules + centré
- 2^e niveau de titre : Caractères : 10 pts, minuscules + centré
- 3^e niveau de titre : Caractères : 10 pts, minuscules + italique + centré
- 4^e niveau de titre : Caractères : 10 pts, minuscules + italique + début du paragraphe en retrait

Citations : Les citations doivent être traduites en français. Elles sont présentées entre guillemets français (« »). Lorsqu'elles dépassent 40 mots, les citations doivent faire l'objet d'un paragraphe indépendant avec un retrait de 0,4 pouces (0,63 cm) à gauche et à droite, en incluant la référence (auteur, année et page).

Résumés (français et anglais) comportant au maximum 100 mots

Ceux-ci sont en Arial (10 pts) et commencent aussi avec un retrait négatif de 0,4 pouces (0,63 cm). Ils sont en italiques.

Mots clés (français et anglais) comportant au maximum 6 mots

Ceux-ci sont en Arial (10 pts).

Exemples :

Résumé

L'objet de cet article est de présenter le concept d'intervention appelé « Famille soutien » pour des familles dont un des enfants présente des difficultés d'adaptation. Créée initialement dans le cadre d'un programme d'intervention auprès de familles négligentes et/ou violentes (Palacio-Quintin, Éthier, Jourdan-Ionescu & Lacharité, 1991), l'intervention famille soutien doit toujours s'insérer à l'intérieur d'un plan d'intervention, car on demande à une famille non professionnelle,...

Mots clés : maltraitance, intervention non professionnelle, famille, soutien, supervision

Abstract

The object of this article is to present the intervention concept of « Support family » which aims to help families with a child presenting adaptation problems. Initially created within the context of an intervention program for negligent and/or abusive families (Palacio-Quintin, Ethier, Jourdan-Ionescu & Lacharité, 1991), support family intervention should always be incorporate into an intervention plan because a non professional, but trained and supervised family is asked to accompany a...

Key words : child abuse and neglect, non professional, supervision, support family

Signes de ponctuation

- Un espace avant et après le « : »
- Un espace avant et après le « % »
- Un espace avant et après le « = »
- Un espace après le point
- Un espace après le point-virgule
- Un espace après la virgule
- Un espace après le point d'interrogation, le point d'exclamation.

Appels de notes de bas de page : en 10 pts

Notes de bas de page : en 10 pts

Parenthèses : Des parenthèses carrées sont utilisées lorsque des parenthèses rondes sont à l'intérieur (p. ex., $[F(1,23) = 29,69, p < .01]$).

Description de l'échantillon : N (échantillon complet) et n (échantillon partiel).

Résultats statistiques

Le système métrique exige, en français, l'utilisation de la virgule comme séparateur des unités et des décimales, par exemple 3,5 cm. Par contre, certaines notations statistiques comme les corrélations et les probabilités proviennent d'un système indépendant du système métrique et il faut alors employer le point (p. ex., $r(45) = .73$, $p < .01$). Bien que les programmes statistiques donnent plusieurs chiffres après le point décimal, l'usage exige de ne donner que deux chiffres après le séparateur en arrondissant.

Les statistiques exposées dans le texte doivent toujours comporter le symbole du test, le nombre de degrés de liberté s'il y a lieu, la valeur exacte de la statistique et le seuil de signification. Toutes ces notations sont soulignées ou en italique, comme dans le texte présent. Par exemple :

- $t(16) = 2,62$, $p < .001$
- $F(1,58) = 29,59$, $p < .001$
- $r(59) = .87$, $p < .01$
- $r(22) = .21$, n.s.

Notez bien qu'il n'y a pas d'espace entre le symbole du test et la parenthèse qui présente les degrés de liberté. De plus, le test X^2 se présente avec les degrés de liberté et la taille de l'échantillon entre parenthèses. Par exemple :

- $X^2(2, 125) = 10,51$, $p < .05$

En outre, le texte doit présenter les statistiques descriptives utiles à la compréhension du sens de l'effet mis en évidence par la statistique inférentielle. L'exemple suivant illustre cette remarque :

- Seules les observations de jeu ont démontré une différence significative, les garçons jouant plus souvent ($M = 3,24$) que les filles ($M = 1,45$) de façon solitaire ($t(79) = 1,97$, $p < .05$).

Tableaux et figures

Les Tableaux et les Figures sont regroupés après les références. L'endroit où ils doivent être insérés est indiqué dans l'article. Les Tableaux comportent un numéro, un titre. Les Figures comportent un numéro, un titre et des légendes qui les rendent aisément compréhensibles.

Les Tableaux ou Figures sont annoncés dans le texte d'une des façons suivantes (attention de toujours mettre une majuscule aux mots Tableau et Figure) :

- Le Tableau 1 présente un résumé de...
- Comme le Tableau 1 l'indique...
- (...) l'analyse de variance (voir Figure 1).

Ci-dessous se trouve un exemple de Tableau et un de Figure [porter une attention spéciale à la façon d'écrire les titres (en 10 pts, centrés pour les Tableaux, alignés à gauche pour les Figures)] :

Tableau 1
Cotes moyennes et écarts types des deux groupes dans chacune des quatre catégories de loisirs

Groupe	Catégorie			
	1	2	3	4
Expérimental				
M	32,45	35,98	33,78	21,67
ÉT	3,6	3,8	2,8	4,1
Contrôle				
M	22,67	54,78	21,33	34,57
ÉT	2,7	3,4	3,4	4,1

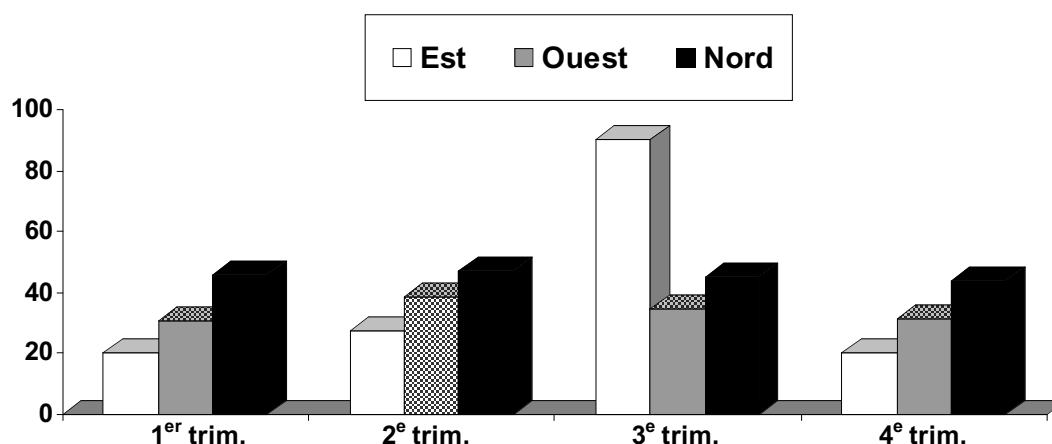


Figure 1. Répartition trimestrielle du nombre de clients selon la provenance

Références

Toute référence introduite dans l'article comporte le nom de l'auteur, la date de parution de son ouvrage ainsi que, s'il s'agit d'une citation, la page. Les références sont regroupées sur des feuilles séparées, à la fin de l'article, par ordre alphabétique d'auteurs. La liste des références doit correspondre **exactement** aux auteurs cités dans le texte.

Lorsqu'on cite une publication faite par deux auteurs, on nomme les deux auteurs. Lorsqu'on fait référence à un ouvrage publié par *plus de deux auteurs et moins de sept auteurs*, on les cite tous à la première mention; ensuite, on cite le premier auteur en ajoutant "*et al.*". Lorsqu'il y a sept auteurs et plus, on cite directement selon la formule « Premier auteur et al., date ». Lorsque la référence comporte plus d'un auteur, le dernier est relié par la perluète (&). Cette règle vaut pour les références introduites dans le texte entre parenthèses et pour celles regroupées à la fin de l'article. Par contre, dans le texte, lorsqu'on fait référence à ce que deux auteurs (ou plus) ont dit, on écrit « et » pour relier les noms des auteurs.

Voici quelques exemples de références pour les trois cas les plus fréquents : un livre, un chapitre dans un ouvrage et un article.

Livre

Vézina, J., Cappeliez, P., & Landreville, P. (1994). *Psychologie gérontologique*. Montréal : Ga tan Morin  diteur.

Les noms du titre d'un volume en anglais sont en minuscules, exception faite de la première lettre du premier mot : *Psychology of aging*.

Chapitre

Alain, M. (1993). Les théories sur les motivations sociales. In R. J. Vallerand & E. E. Thil ( ds), *Introduction à la psychologie de la motivation* (pp. 465-507). Laval (Québec) :  ditions  tudes Vivantes.

Article

Beaudin, G., & Savoie, A. (1995). L'efficacité des équipes de travail : définition, composantes et mesures. *Revue québécoise de psychologie*, 16(1), 185-201.

- Le titre de la revue lorsqu'il est en anglais doit s'écrire avec une majuscule à chacun des mots.
- Il faut veiller à l'exacte correspondance entre les références rapportées dans le texte et celles regroupées à la fin.
- Lorsque plusieurs auteurs sont cités pour une même idée, l'ordre alphabétique est nécessaire (p. ex., Béland, 2001; Normandin & Cossette, 1998; Trudel & Morinville, 1997).

Document dans Internet

Pericak-Vance, M.A., Folstein, S.E. & Wolpert, C.M. (2002). *Explorer l'autisme*. Récupéré le 24 novembre 2005 de <http://www.exploringautism.org/french/>

Texte final

Lorsque l'auteur a effectué les corrections demandées, il fait parvenir le texte final via le site Web de la revue (<http://rqpsy.qc.ca>)

Correction et approbation des épreuves

Les épreuves de l'article sont envoyées à l'auteur avant l'impression et doivent être retournées dans les 48 heures. Dès la publication, l'auteur (ou le 1 r auteur) de l'article reçoit 10 tirés à part de l'article.

Si les directives ne sont pas suivies ou si l'auteur tarde à répondre aux demandes du Comité de lecture, la publication des articles risque d'être retardée.

Appendice E

Preuve de soumission de l'article

Confirmation : Soumission article (RQP)

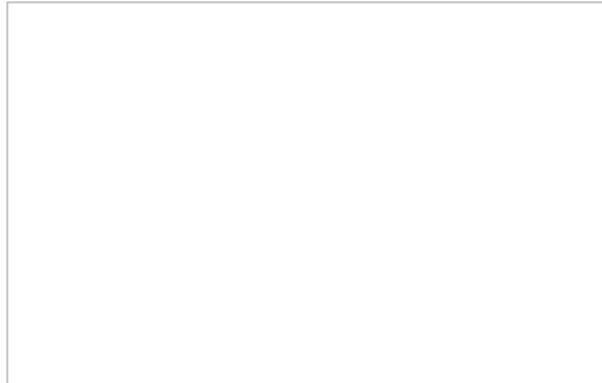
UQTR-Avis-Automatique@uqtr.ca <UQTR-Avis-Automatique@uqtr.ca>

Sam 2019-12-21 09:17

À : Joanie Dubé <Joanie.Dube3@USherbrooke.ca>

 1 pièces jointes (99 ko)

fiche_2413832.html;



Le 21 décembre 2019

Joanie Dubé

Au nom du Comité de rédaction de la Revue québécoise de psychologie, nous accusons réception de votre article intitulé : «Quand les insécurités d'attachement s'invitent dans les organisations : effet indirect de l'attachement au travail sur les comportements de citoyenneté organisationnelle par l'intermédiaire du bien-être psychologique au travail».

Le comité de lecture (composé de trois évaluateurs) prendra connaissance de votre manuscrit et, dans les meilleurs délais, nous vous ferons parvenir ses commentaires ainsi que la décision du comité de rédaction.

En vous remerciant de votre intérêt pour notre *Revue*, je vous prie d'agréer l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Suzanne Léveillée,
directrice

Vous pouvez accéder au formulaire par le lien suivant :

https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/gscw045.affiche_fiche_formulaire?owa_no_site=1635&owa_no_fiche=6&owa_bottin=O .